

SKRIPSI

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TAKALAR**



OLEH :

ST NUR ARZI YUSIR

Nomor Induk Mahasiswa : 10561111220

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TAKALAR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Sarjana
Ilmu Administrasi Negara (S.Ap)

Disusun dan Diajukan Oleh :

ST NUR ARZI YUSIR

Nomor Stambuk : 10561111220

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul proposal penelitian : Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

Nama Mahasiswa : St Nur Arzi Yusir

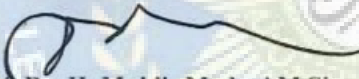
Nomor Induk Mahasiswa : 105611111220


Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Muhlis Madani M.Si


Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui :

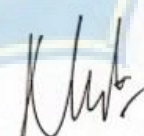
Dekan Fisipol
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara




Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si

NBM : 730727


Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si

NBM : 991742

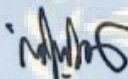
HALAMAN PENERIMAAN TIM

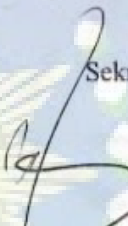
Telah Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0226/FSP/A.4-II/I/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Selasa tanggal 30 bulan Januari tahun 2024.

Mengetahui:



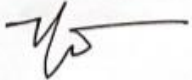
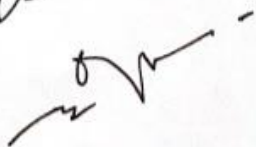
Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727


Dr. Andi Lahur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 992797

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si ()
2. Dr. H. Amir Muhiddin., M.Si ()
3. Dr. Muhammad Yahya.,M.Si ()
4. Muhammad Yusuf, S.Sos.,M.Si ()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : St Nur Arzi Yusir

Nomor Induk Mahasiswa : 10561111220

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar , 28 Desember 2023

Yang menyatakan ,



St Nur Arzi Yusir

ABSTRAK

St Nur Arzi Yusir, Muhlis Madani, Nurbiah Tahir, 2023. *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Dibawah bimbingan H.Muhlis Madani dan Nurbiah Tahir*

Sumber daya manusia adalah sesuatu hal yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Agar terciptanya sumber daya manusia yang bermutu, pegawai sangat memerlukan pemimpin yang dapat memberikan kinerja yang baik dan mendukung segala aktivitas dan pertumbuhan instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tipe kepemimpinan yang berpengaruh dan apa yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar. Adapun metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dengan jumlah responden 50 orang, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda secara parsial dan simultan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis variabel tipe kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Dari hasil pengujian parsial (uji t) variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Tipe Kepemimpinan Demokratis (X3) dengan nilai t-hitung sebesar 9,275. Dan hasil uji secara simultan (uji f), Variabel Tipe kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai f-hitung 208.490 terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tipe kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah tipe kepemimpinan demokratis.

KATA KUNCI : Pengaruh, Tipe kepemimpinan, Kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik ALLAH SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar” Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan penulis. Namun, dengan adanya arahan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa pikiran serta dukungan yang diberikan, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penghormatan dan terimakasih yang sedalam-dalamnya penulis persembahkan kepada kedua orangtuaku tercinta, Bapak dan Mama tersayang, Muh Yusuf dan Irmayanti selaku kedua orangtua yang selalu mendukung, memberikan kasih sayang penuh, menemani setiap proses kuliah hingga saat ini dan terima kasih atas doa yang tiada hentinya untuk saya dalam menjalani kehidupan yang tidak selalu berjalan sesuai keinginan. Terima kasih untuk segala pengorbanan yang telah Bapak dan Mama persembahkan untuk saya. Terima kasih kepada nenek, Maudiah yang selalu mendukung agar bisa melihat cucunya mewujudkan impiannya. Terima kasih juga kepada Kakak saya, Muh Amri Yusir yang selalu mensupport dan selalu memberi semangat dan berbagi canda tawa . Semoga dihari esok penulis kelak menjadi anak dan adek yang membanggakan.

Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makasasr.
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos.,M.AP Selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si Selaku Pembimbing I dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos.,M.AP Selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Para dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan.
6. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar yang telah menerima penulis untuk meneliti dan mengisi dengan ikhlas kuesioner penelitian di Kantor Kementerian Agama Kab.Takalar
7. Terima Kasih kepada teman main saya sedari kecil, Rizka Mujahidah Masnur yang telah mensupport dan membantu saya selama kuliah dan menyusun skripsi

8. Terima Kasih kepada sepupu saya, Desi Ari Kurniawati yang menemani dan memberikan semangat kepada penulis
9. Terima Kasih kepada Lisna, Anhar, aqil yang selalu menyemangati dan memberi dorongan motivasi kepada penulis
10. Terima Kasih kepada teman-teman Ex Member yang selalu menjadi tempat keluh kesah selama perkuliahan.
11. Terima kasih kepada teman-teman Kupu-Kupu yang selalu menjadi rumah kedua ternyaman bagi penulis.
12. Terima Kasih kepada teman-teman Wacana Terus atas dukungan, bantuan, keseruan, menemani keseharian dan menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Terima kasih kepada teman-teman kelas IAN C atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis selama perkuliahan dan menyelesaikan penyusunan skripsi.
14. Penulis juga ingin berterima kasih kepada diri sendiri karena telah bertahan dan berjuang sejauh ini walaupun ada beberapa rintangan dan air mata, terimakasih untuk tidak menyerah dan selalu bangkit demi mencapai dan mewujudkan impian kedua orang tua tercinta
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang membangun penulis harapkan dan semoga karya skripsi ini menjadi bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar , 28 Desember 2023

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Konsep dan Teori	9
C. Kerangka pikir	28
D. Hipotesis.....	29
E. Definisi operasional	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisi Data	38
F. Teknik Pengabsahan Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	43

B. Karakteristik Responden	48
C. Hasil Uji Instumen	51
D. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
L A M P I R A N.....	71
RIWAYAT HIDUP.....	99



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	49
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Otoriter	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Paternalistis	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	54
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Deskriptif	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji T)	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	72
Lampiran 2 Hasil Penelitian	75
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	84
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Lampiran 5 Hasil Analisis Statik Deskriptif	87
Lampiran 6 Hasil uji hipotesis	87



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan pemerintah selalu dipandu oleh seorang pemimpin dengan tujuan mencapai target organisasi. Peran sebagai pegawai menjadi krusial dalam mencapai tujuan organisasi, karena pegawai berperan penting dalam pengelolaan dan pengembangan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Kepemimpinan adalah upaya untuk memengaruhi tindakan orang lain, baik secara individu maupun dalam kelompok, sebagai suatu bentuk seni memengaruhi perilaku manusia. Kepemimpinan dapat terjadi di berbagai situasi dan waktu karena bersifat alamiah, bergantung pada kemampuan pemimpin untuk memengaruhi sikap dan tindakan orang lain dengan tujuan mencapai suatu target.

Tipe kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga tipe kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2012 : 224) yang mengatakan tipe kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi.

Peran pegawai di setiap organisasi atau perusahaan memiliki dominasi yang signifikan karena melalui kontribusi mereka, kerjasama dapat

terwujud untuk mencapai tujuan dengan memaksimalkan pemanfaatan segala sumber daya yang tersedia. Pegawai dianggap sebagai aset paling berharga dalam suatu perusahaan atau organisasi, memiliki kecerdasan, emosi, keinginan, keterampilan, dan motivasi untuk berkembang yang diperlukan oleh entitas tersebut guna mencapai target yang diharapkan.

kemajuan organisasi secara signifikan bergantung pada kinerja para pegawai. Keberhasilan kinerja seseorang dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik, yakni mencapai target yang ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja yang baik akan mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang optimal. Pelayanan terbaik merupakan hasil dari kontribusi setiap pegawai, yang harus dapat bekerja secara optimal, dan hal ini dapat diukur dari prestasi kerjanya.

Menurut Stoner dan Freeman (1989) yang dikutip oleh Muhammad Cholil (1999), kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok dalam konteks tugas tertentu. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk bersikap proaktif dan bertindak guna menemukan solusi alternatif terhadap masalah yang dihadapi bersama melalui pendekatan tertentu.

Kepemimpinan menjadi isu yang selalu menarik untuk diselidiki dan dijelajahi karena fenomena ini sering kali diamati namun kurang dipahami dengan baik. Di Indonesia, fenomena kepemimpinan juga telah membuktikan dampak besar yang dimilikinya terhadap kehidupan politik dan negara. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan menjadi fokus perhatian yang

signifikan, sementara pada sisi lain, efektivitas organisasi memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan hidup dan kemampuan bersaing organisasi atau perusahaan dalam menghadapi perubahan yang cepat.

Sikap kepemimpinan akan menentukan perkembangan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah dan akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai dalam mengembangkan pelayanan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan didalam organisasi maupun perusahaan.

Veizal Rivai (2012: 309) menjelaskan bahwa kinerja dapat diidentifikasi sebagai perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu, yang mencerminkan pencapaian kerja yang sesuai dengan peran mereka di dalam perusahaan. Dalam penelitian ini, akan dijelaskan pengaruh kinerja Pegawai terhadap beberapa aspek dalam organisasi, khususnya terkait dengan motivasi kerja Pegawai. Untuk dapat memotivasi Pegawai, umumnya diperlukan adanya dorongan atau faktor pendorong.

Untuk menyediakan layanan yang optimal, pemerintah telah menerapkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian direvisi melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Revisi ini menekankan pada pemberian wewenang yang luas kepada pemerintah daerah, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberdayakan mereka, menjamin proses demokratisasi, memberikan perlindungan hukum, dan menjamin kehidupan yang layak.

Menurut ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, pelaksanaan otonomi daerah perlu menekankan prinsip *good governance* dan *clean governance* agar mewujudkan desentralisasi dan pembangunan daerah yang demokratis. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi kunci, di mana pemimpin yang memiliki prestasi tinggi dan mampu membimbing organisasi menuju tujuan, terutama dalam menyelenggarakan layanan publik dengan efektif dan efisien, akan memiliki dampak yang signifikan. Seorang pemimpin dianggap sebagai individu yang memimpin organisasi untuk mencapai sasarannya melalui mekanisme yang paling efektif.

Peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja pegawai mungkin disebabkan oleh tingkat motivasi kerja yang kurang, karena kinerja pegawai sangat tergantung pada kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Oleh karena itu, dugaan terhadap rendahnya kinerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar mungkin disebabkan oleh tingkat kompetensi pegawai yang rendah, kurangnya motivasi untuk memberikan kinerja terbaik, dan potensi kekurangpuasan pegawai.

Meningkatkan kinerja pegawai mengartikan mencapai tujuan personal atau organisasi bagi setiap pegawai di berbagai organisasi. Seorang pemimpin perlu menjalin hubungan dengan semua yang dipimpinnya dan

memahami individu-individu dalam organisasi tersebut. Pemimpin juga bertanggung jawab atas semua aspek terkait operasional organisasi yang mereka pimpin. Ketika peran kepemimpinan diorganisir dengan penuh tanggung jawab, organisasi berfungsi optimal. Sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak sesuai dengan norma yang ada, dapat menimbulkan berbagai hambatan atau dampak negatif pada kinerja dan masalah personal orang yang terlibat.

Dari penjelasan di atas, terlihat dengan jelas bahwa perkembangan dan kemajuan organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan pemimpin. Tanpa memandang sudut pandangnya, peran pemimpin senantiasa memiliki posisi yang sangat penting. Peranan pemimpin dalam suatu organisasi atau kelompok memiliki signifikansi besar, karena pemimpin akan membantu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, bagaimana pemimpin menggunakan pengaruhnya dengan efisien akan menentukan sejauh mana pemimpin tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Indikasi bahwa keberadaan seorang pemimpin diabaikan dan diandalkan oleh orang lain dapat berdampak positif. Banyak orang merasa kehilangan arah ketika pemimpin tidak hadir di tengah mereka.

Berdasarkan permasalahan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar, diketahui terdapat permasalahan bahwa masih adanya pegawai yang tidak hadir tepat waktu dan tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Takalar tidak berjalan secara efektif dan efisien yang mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja pegawai

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar sebagai pemimpin perlu memberikan dorongan kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerjanya. Berbagai macam tipe kepemimpinan untuk mencapai tujuan instansi yang lebih baik sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait permasalahan tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diinisiasi dengan judul: *"Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar."*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang di atas, maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tipe kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar?
2. Tipe kepemimpinan apa yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka tujuan yang dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Takalar.

2. untuk mengetahui tipe kepemimpinan apa yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat seperti berikut :

1. Manfaat teoritis, yakni dapat meluaskan pemahaman dan pengetahuan terkait dengan subjek penelitian, sekaligus mengembangkan kemampuan berpikir penulis di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis, di mana hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam menganalisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Ahmad Fahrobby (2020) Judul : Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder melalui wawancara/interview serta kuisioner penelitian, populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling. Perbedaan pada penelitian ini adalah jumlah populasi dan sampel yang berbeda.
2. Rahmayani (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan menjadi fokus penelitian ini. Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui sumber data primer dan sekunder, dengan 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai di BPPD Nunukan. Uji regresi linier sederhana secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, khususnya indikator variabel X, memiliki pengaruh yang signifika

terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya

3. Ahmaluddin, Rafian Joni (2021). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung menjadi objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode sampling dengan jumlah responden sebanyak 43 pegawai. Analisis yang diterapkan adalah analisis kuantitatif, dan pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,5%. Perbedaan utama dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah responden atau sampel.

B. Konsep dan Teori

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tindakan untuk memengaruhi tindakan orang lain atau seni dalam memengaruhi perilaku manusia, baik secara individu maupun dalam kelompok. Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan tidak selalu terikat oleh norma-norma atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan dapat muncul di mana saja, selama seseorang menunjukkan kapasitasnya dalam mempengaruhi perilaku orang lain menuju pencapaian tujuan tertentu. (Thoah, 2013).

Kepemimpinan adalah suatu ilmu pengetahuan yang secara menyeluruh mempelajari cara menunjukkan arah, memengaruhi, dan mengawasi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang telah direncanakan. Disiplin ilmu kepemimpinan terus berkembang sejalan dengan perubahan dinamis dalam perkembangan saat ini. (Fazira & Mirani, 2019).

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam konteks manajerial, karena dengan adanya kepemimpinan, proses manajemen dapat berjalan lancar dan memberikan motivasi kepada pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan semangat (Hasibuan, 2012) dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019)

Nawawi (2006:9) dalam (Joni, 2022), berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan untuk menggerakkan sekelompok orang agar dapat bekerjasama dalam menjalankan aktivitas yang terfokus pada tujuan bersama.

2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2005:53) dalam (Syaharuddin, 2016), Secara praktis, fungsi pokok kepemimpinan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini memiliki sifat komunikasi satu arah. Sebagai komunikator, pemimpin memiliki peran untuk menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah tersebut harus dilaksanakan agar keputusan dapat dijalankan secara efektif. Keberhasilan

kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain agar bersedia melaksanakan perintah tersebut.

b. Fungsi Konsultif

Fungsi ini adalah komunikasi dua arah. Konsultasi tersebut bertujuan untuk mendapatkan masukan berupa umpan balik guna perbaikan dan penyempurnaan terhadap keputusan-keputusan yang telah diambil dan dilaksanakan. Melalui pelaksanaan fungsi konsultatif, diharapkan keputusan-keputusan yang diambil oleh pemimpin mendapatkan dukungan dan dapat lebih mudah diinstruksikan, sehingga kepemimpinan dapat berjalan secara efektif

c. Fungsi Partisipasi

Dalam melaksanakan fungsi ini, pemimpin berupaya untuk mendorong partisipasi aktif dari anggota yang dipimpinnya, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Partisipasi ini tidak bermakna kebebasan untuk bertindak semaunya, melainkan dilakukan dengan terkendali dan terarah, berupa kerjasama yang tidak mencampuri atau mengambil alih tugas pokok orang lain. Meskipun terlibat aktif, peran pemimpin tetap berada dalam kapasitasnya sebagai pemimpin dan bukan sebagai pelaksana tugas

d. Fungsi Delegasi

Pelaksanaan fungsi ini terwujud dengan memberikan pendelegasian wewenang dalam pembuatan atau penetapan keputusan, baik dengan persetujuan atau tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya mencerminkan kepercayaan. Orang-orang yang menerima delegasi tersebut harus diyakini sebagai pembantu pemimpin yang memiliki keselarasan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan agar anggota dapat bergerak secara terarah dan bekerja sama secara efektif, sehingga dapat mencapai tujuan bersama dengan hasil maksimal. Fungsi pengendalian dapat diimplementasikan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

3. Ciri-ciri Kepemimpinan

Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu, oleh karena itu, seseorang yang menduduki peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan kemampuan memimpin. Istilah kepemimpinan secara esensial terkait dengan keterampilan, kemampuan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki oleh seseorang, sehingga kepemimpinan dapat dimiliki oleh individu yang bukan pemimpin secara formal.

Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki keterampilan dan keunggulan tertentu, terutama di suatu bidang, yang memungkinkannya

untuk memengaruhi orang lain agar berpartisipasi bersama dalam melakukan kegiatan tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan (Kartono, 1994 : 181)

Kualitas seorang pemimpin yang baik dinilai melalui tindakannya, bukan hanya kemampuan teoritisnya, tetapi juga kemampuan pelaksanaannya. Berikut adalah ciri-ciri yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik dan ideal yaitu :

1. Jujur

Kejujuran merupakan karakteristik utama yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu, terutama oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang bersikap jujur menjanjikan transparansi dan fleksibilitas dalam menyampaikan informasi yang melibatkan kepentingan kelompok. Kejujuran yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan menjadi tanda pengenal yang dapat diandalkan oleh anggota kelompok. Pemimpin yang ideal, dengan tingkat kejujuran yang tinggi, akan membangun kepercayaan yang luas dari anggotanya

2. Cerdas

Kecerdasan merupakan aspek yang sangat penting untuk menjadi standar ideal bagi seorang pemimpin. Kecerdasan menjadi elemen kunci yang menentukan seberapa efektifnya seorang pemimpin mengambil keputusan ketika dihadapkan pada masalah dalam kelompok. Pemimpin yang dianggap ideal adalah mereka yang memiliki kecerdasan yang mumpuni, didukung oleh kemampuan

berpikir yang unggul dan kepekaan terhadap lingkungan sekitar. Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin ideal akan mampu berpikir secara fleksibel dan menyajikan ide-ide inovatif untuk keberlanjutan kepentingan kelompoknya.

3. Percaya diri

Seorang pemimpin yang ideal memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Bahkan dalam situasi yang kritis sekalipun, pemimpin mampu meningkatkan semangat timnya sehingga permasalahan yang timbul dapat diatasi dengan efektif.

4. Mampu berkomunikasi

Kemampuan komunikasi sangat penting bagi seorang pemimpin. Hal ini diperlukan agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas. Komunikasi yang efektif juga menjadi kunci agar pemimpin dapat mengkoordinasikan seluruh anggota timnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik dan tepat sesuai dengan audiens dan konteks percakapan.

5. Mampu Mendelegasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendelegasikan sebagian pekerjaannya. Tidak mungkin baginya untuk menjadi "One Man Show" atau selalu berada di garis terdepan. Seorang pemimpin yang efektif bersedia dan mampu menyerahkan sebagian dari tugasnya atau tanggung jawab kepada anggota timnya.

Memberikan kepercayaan kepada tim yang telah dibentuk dan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan yang diinginkan pemimpin. Kemampuan untuk mendelegasikan suatu tugas dianggap sebagai keahlian khusus yang tidak dimiliki.

6. Komitmen

Bukan hanya pemimpin, bahkan seorang bawahan atau pengikut pun perlu menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap tugasnya. Bagi seorang pemimpin, komitmen tersebut bukanlah suatu pilihan, melainkan suatu kewajiban yang harus dimiliki. Mencapai tujuan tanpa adanya komitmen dianggap sia-sia. Bisakah seorang pemimpin mencapai kesuksesan jika ia tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap pencapaian tersebut? Keberhasilan pemimpin sangat tergantung pada tingkat komitmennya. Jika seseorang memiliki komitmen yang kokoh dan berupaya maksimal untuk mewujudkannya, maka ia akan mendapatkan penghargaan dan rasa hormat dari anggota timnya. Komitmen yang tumbuh dari hati yang tulus sulit untuk digoyahkan, dan hal tersebut dapat membawa perubahan tanpa campurtangan pihak lain.

7. Kreatifitas dan Berinsiatif

Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin umumnya merupakan proses yang tidak mudah. Pemimpin perlu mempertimbangkan baik dampak positif maupun dampak negatifnya. Oleh karena itu, para pemimpin selalu melakukan pertimbangan yang

matang sebelum membuat keputusan. Dalam konteks ini, kreativitas menjadi kualitas penting bagi seorang pemimpin. Salah satu cara untuk mengembangkan kreativitas adalah dengan berpikir di luar batas konvensional, yaitu melibatkan sudut pandang yang berbeda, tetapi tetap fokus pada tujuan yang sama. Selain kreatif, pemimpin yang dianggap ideal juga harus memiliki keberanian untuk mengambil inisiatif saat menghadapi masalah. Kemampuan untuk berinisiatif sangat diperlukan oleh seorang pemimpin agar dapat menciptakan solusi yang konkret dan menjanjikan. Pemimpin yang berinisiatif mampu menggerakkan dirinya sendiri untuk memulai tindakan tanpa adanya dorongan dari pihak lain. Dengan sifat inisiatif ini, pemimpin dapat memastikan bahwa setiap anggota kelompok memiliki kekuatan diri yang cukup untuk menjalankan misi kelompok dengan baik.

8. Menjadi Aspirasi

Bayangkan jika Anda seorang pemimpin yang memiliki karakter yang kurang baik, ini dapat menjadi sumber inspirasi yang negatif bagi orang-orang di sekitar Anda. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sifat-sifat yang baik, kedewasaan, kepemimpinan, dan kepedulian agar Anda dapat menjadi sumber inspirasi positif bagi banyak orang. Fokuslah pada masa depan dan berupayalah keras untuk mencapai tujuan yang telah Anda komitmenkan sejak awal. Hindarilah terpengaruh oleh hal-hal yang bersifat sementara atau dunia, meskipun terlihat menarik dan menggugah. Seorang

pemimpin besar ditandai dengan kemampuannya untuk selalu melihat ke depan menuju hal-hal yang lebih baik.

9. Bertanggung jawab dan dapat dipercaya

Bertanggung jawab berarti memiliki keberanian untuk menanggung konsekuensi dari segala keputusan yang dihasilkan oleh tindakan yang telah dilaksanakan. Selain kecerdasan dan inisiatif, seorang pemimpin yang ideal juga perlu memiliki sifat tanggung jawab. Keputusan mengenai cara kerja dan pelaksanaan misi kelompok harus diambil dengan hati-hati tanpa tergesa-gesa. Pemimpin yang bertanggung jawab adalah mereka yang teguh dan mampu berpikir taktis untuk menghadapi segala risiko yang mungkin timbul dari keputusan yang diambilnya. Pemimpin yang dapat dipercaya memiliki kemampuan untuk meredakan hati semua anggota. Dengan pemimpin yang dapat dipercaya, setiap anggota akan merasa termotivasi untuk bersatu hati dan menciptakan keseragaman dalam kelompok guna mencapai integritas. Karakter ini tentu muncul dari sejauh mana pemimpin berhasil menggerakkan anggotanya dan bijak dalam pengambilan keputusan. Pemimpin ideal adalah mereka yang tanpa ragu, anggotanya akan dengan tulus mempercayai pemimpin tersebut dalam mengambil keputusan.

10. Rela berkorban

Rela berkorban berarti bersedia mengorbankan diri demi kepentingan kelompoknya daripada kepentingan pribadi. Pemimpin

yang bersedia berkorban akan memiliki kemampuan untuk fokus dan mencapai visi kelompok secara rinci. Sifat rela berkorban ini harus didukung oleh kecerdasan dan kebijaksanaan seorang pemimpin. Pemimpin ideal yang rela berkorban akan mampu membuat keputusan yang tepat tanpa menyakiti banyak pihak.

11. Dicintai dan mencintai kelompoknya

Cinta muncul dalam diri seorang pemimpin yang ideal dan juga dalam kelompok yang dipimpinnya. Setiap tindakan yang berasal dari seorang pemimpin ideal akan selalu disertai dengan elemen cinta, yang akan mengurangi kemungkinan kecurangan dan perilaku buruk lainnya. Kelompok yang dipimpinnya juga akan mampu mengasihi pemimpin tanpa tekanan berlebihan. Pemimpin yang ideal pasti dapat menciptakan tindakan yang dijalankan dengan cinta yang terorganisir dengan baik untuk kemajuan bersama

12. Intuisi

Pertanyaan dan kendala tidak selalu memiliki solusi yang sederhana. Selalu ada tantangan yang sulit dihadapi. Seorang pemimpin sejati pasti memiliki intuisi yang peka. Mereka mampu mengidentifikasi risiko terberat saat membuat keputusan. Penting untuk memiliki intuisi yang andal dalam menghadapi keputusan penting.

13. Humoris

Seorang pemimpin yang luar biasa umumnya memiliki kemampuan humor yang baik. Mereka mampu membuat tim tetap tertawa, bahkan ketika menghadapi masalah. Hal ini penting agar akar masalah yang muncul tidak menjadi beban berat, melainkan dapat diatasi dengan sikap tenang.

4. Indikator tipe kepemimpinan

Dalam setiap konteksnya, dapat diamati bahwa terdapat perbedaan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya ketika melaksanakan tugas kepemimpinannya, sebagaimana yang diungkapkan oleh Terry (2010:132) dalam (Zufrie, 2015) :

- a. Tipe kepemimpinan otoriter (pemimpin berwewenang). Seorang pemimpin otoriter cenderung berdedikasi, bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki keteraturan, dan menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ketat. Instruksi yang diberikan oleh pemimpin ini diharapkan untuk dipatuhi dengan disiplin.
- b. Tipe kepemimpinan demokratis (pemimpin demokratis). Seorang pemimpin yang demokratis mengidentifikasi dirinya sebagai bagian integral dari kelompoknya, dan bersama dengan anggota kelompoknya, berupaya untuk saling bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama. Untuk memastikan partisipasi aktif dan tanggung jawab dari setiap anggota, seluruh anggota kelompok terlibat dalam berbagai aspek kegiatan, termasuk perencanaan,

pelaksanaan, pengawasan, dan penilaian. Dalam pendekatan ini, setiap anggota dianggap sebagai sumber daya berharga dalam upaya mencapai tujuan bersama.

c. Tipe kepemimpinan paternalistik (pemimpin paternalistik).

Kepemimpinan ini ditandai oleh adanya pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara pemimpin dan kelompok. Fokus utamanya adalah untuk melindungi dan memberikan bimbingan, sebagaimana seorang ayah terhadap anak-anaknya.

5. Definisi kinerja pegawai

Menurut Hernawati (2012:112), kinerja adalah output pekerjaan individu dalam suatu rentang waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria lain yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dan disepakati bersama.

Menurut (Susanty & Baskoro, 2012) Menyatakan bahwa kinerja merujuk pada metode yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya. hubungan antara pemimpin dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin dalam membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Ivancevich dalam (Kasmir, 2015) Menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil yang diharapkan oleh sebuah organisasi

atau perusahaan. Dari penjelasan tersebut, dapat diidentifikasi beberapa fungsi kinerja yaitu :

- a. Kemampuan untuk melakukan tugas yang terkait dengan hubungan proses dalam diri individu, melibatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman.
- b. Peluang untuk melakukan tugas yang terkait dengan ketersediaan teknologi.
- c. Kemauan untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan keinginan dan kesediaan untuk berusaha mencapai kinerja.

Menurut Siswanto (2015:11) dalam (Handayani et al., 2022), Kinerja berasal dari istilah job performance yang mengacu pada pencapaian atau prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya

6. Tujuan kinerja pegawai

Menurut Rivai (2009:549) menyatakan bahwa :

- a. Untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru yang dapat membantu pegawai mengatasi masalah kompleks melalui serangkaian tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antarpribadi pegawai dalam aktivitas kerja di dalam organisasi.

Menurut Fahmi (Fahmi, 2014) tujuan kinerja

Pegawai sebagai berikut:

- a. Meraih peningkatan yang dapat dicapai dalam kinerja organisasi.
- b. Berfungsi sebagai pendorong perubahan dalam membangun budaya yang berorientasi pada kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
- d. Memfasilitasi pengembangan kemampuan individu.
- e. Membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer melalui suatu proses dialog yang terkait dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Tujuan kinerja adalah mencocokkan harapan kinerja perorangan dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara usaha untuk mencapai tujuan individu dengan tujuan organisasi dapat menciptakan kinerja yang optimal (Wibowo, 2011)

Tujuan tersebut dapat diungkapkan dalam berbagai tingkatan, di mana tujuan pada tingkat yang lebih tinggi menjadi pedoman bagi tingkat yang lebih rendah. Tujuan di tingkat yang lebih rendah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan di tingkat yang lebih tinggi.

Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2011) :

- a. Corporate level merupakan dimensi di mana tujuan terkait dengan niat, nilai-nilai, dan strategi rencana organisasi secara keseluruhan untuk dicapai.
- b. Senior management level Merupakan tingkatan di mana tujuan pada

level ini menentukan kontribusi yang diharapkan dari manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

- c. Business-unit, functional atau department level Merupakan tingkatan di mana tujuan pada level ini terkait dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi, atau departemen.
- d. Team level merupakan Merupakan tingkatan di mana tujuan pada level tim terkait dengan maksud dan tanggung jawab tim, serta kontribusi yang diharapkan dari tim tersebut.
- e. Individual level Merupakan tingkatan di mana tujuan terhubung dengan akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individu. Fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusi terhadap kinerja tim, departemen, atau organisasi.

7. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2012) dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) Kinerja merupakan hasil dari kombinasi tiga faktor utama, termasuk kemampuan dan minat individu, kemampuan serta penerimaan terhadap delegasi tugas dan partisipasi, dan tingkat motivasi. Keberhasilan kinerja perusahaan diharapkan dapat dicapai jika kinerja individu atau pegawai berjalan baik.

Menurut Wibisono (2007, 47) dalam (Pitriani et al., 2020) kinerja dipengaruhi oleh bermacam aspek yaitu leadership, stimulus serta kebiasaan organisasi.

(Mangkunegara & Hasibuan, 2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Dengan kata lain, seorang karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), memiliki pendidikan yang sesuai untuk posisinya, dan memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi dapat dijelaskan sebagai sikap yang dimiliki oleh pemimpin dan karyawan terhadap kondisi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan mengekspresikan penilaian positif atau negatif terhadap kondisi kerja mereka, dan semua itu mencerminkan sejauh mana tingkat motivasi yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan.

Sutrisno (2016:151) dalam (Sumardiani & Aprilya, 2022), mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

a. Faktor Individu

- 1) Usaha (effort) mencakup keterlibatan fisik dan mental yang digunakan dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Kemampuan (abilities) merujuk pada karakteristik pribadi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.
- 3) Persepsi Peran/Tugas (Role/Task Perception) mencakup perilaku dan aktivitas yang dianggap penting oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan, yang meliputi

- 1) Kondisi fisik
- 2) Sarana dan prasarana
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan dan keterampilan
- 6) Pengawasan
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Siagian (1995) dalam (Ahmad et al., 2022) kinerja pegawai

dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seorang pegawai dikatakan memiliki kondisi fisik yang baik jika mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan semangat kerja dengan tingkat produktivitas tinggi maupun sebaliknya. Kinerja pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang mengakibatkan perbedaan tersebut ialah dengan adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor.

8. Indikator-indikator kinerja pegawai

Menurut Michel dalam Rizky (2001:15) dalam (Haryanti, 2017) menggunakan lima indikator yaitu:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), yaitu sejauh mana pekerjaan yang dihasilkan memuaskan konsumen atau pengguna.
- b. Komunikasi (*Communication*), mengacu pada kemampuan pegawai untuk berkomunikasi secara efektif kepada konsumen.
- c. Kecepatan (*Promptness*), mencakup kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang diukur dengan waktu, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan cepat guna mencapai kepuasan dan peningkatan kinerja.
- d. Kemampuan (*Capability*), mengacu pada keterampilan dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal.
- e. Inisiatif (*Initiative*), merujuk pada kemampuan setiap pegawai untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri, mencegah kebuntuan dalam menjalankan suatu tugas.

Miner dalam (Sudarmanto, 2009 11-12), mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, mengacu pada tingkat kesalahan, kerusakan, dan akurasi.
- b. Kuantitas, merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan
- c. Pengelolaan waktu dalam bekerja, mencakup tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan efisiensi jam kerja
- d. Kerja sama dengan rekan kerja, merujuk pada kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas

Menurut (Kasmir, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai ada enam, yaitu:

- a. Kualitas (mutu). Kualitas merupakan tingkat di mana proses atau hasil suatu kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan.
- b. Kuantitas (jumlah) digunakan sebagai ukuran kinerja dengan melihat jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (jangka waktu) diterapkan terutama pada jenis pekerjaan tertentu yang memiliki batas waktu untuk penyelesaiannya.
- d. Kerja sama antar Pegawai terkait dengan kinerja dan melibatkan kemampuan seseorang untuk mengembangkan hubungan yang positif, saling menghargai, dan bekerja sama.
- e. Penekanan biaya melibatkan pengeluaran yang sudah dianggarkan sebelumnya untuk setiap aktivitas perusahaan, menjadi pedoman agar tidak melampaui batas yang sudah ditentukan.

- f. Pengawasan digunakan untuk memberikan tanggung jawab kepada Pegawai, serta memudahkan deteksi dan perbaikan penyimpangan yang mungkin terjadi.

C. Kerangka pikir

Kepemimpinan seseorang sangat signifikan dalam memengaruhi individu atau kelompok agar perilaku bawahannya sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, perpaduan antara kepemimpinan, pemenuhan kebutuhan pribadi, dan kebutuhan organisasi merupakan hal yang penting. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan kondisi dan stimulus yang dapat memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi dapat berdampak positif, seperti meningkatkan semangat kerja, namun juga dapat berdampak negatif dalam bentuk tekanan. penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar”. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator tipe kepemimpinan yang telah di kemukakan Terry (2010:132) terhadap variabel kinerja pegawai yang di kemukakan oleh menurut Michel dalam Risky (2001 :15). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari bagan kerangka pikir dibawah ini.

Bagan Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan bagan pada kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.
2. Terdapat Tipe kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takala

E. Definisi operasional

Berdasarkan inti permasalahan yang akan diajukan, penulis menyajikan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu :

1. Variabel X

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter (X1)

Berdasarkan observasi langsung di lapangan terkait obyek penelitian, secara operasional, Tipe Kepemimpinan Otoriter dapat didefinisikan sebagai jenis kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan formulasi kebijakan perusahaan. Misalnya, pimpinan tidak mengikutsertakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- 2) Pemimpin tidak mau menerima saran dari bawahannya
- 3) Pemimpin mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya
- 4) Pemimpin dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman
- 5) Pemimpin terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya

b. Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2)

Dari hasil pengamatan, kepemimpinan demokratis dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang lebih suka melibatkan Pegawai dalam proses pengambilan keputusan, memberikan delegasi wewenang, dan

mendorong partisipasi dalam menentukan metode serta tujuan kerja.

Indikator yang menjadi fokus penelitian adalah:

- 1) Pemimpin selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan
- 2) Pemimpin sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua stafnya
- 3) Pemimpin selalu mendengarkan kritik, saran atau pendapat dari bawahannya
- 4) Pemimpin dalam bekerja selalu melakukan kerjasama dengan bawahannya
- 5) Pemimpin selalu memberikan dorongan kepada semua staf untuk meraih prestasi yang baik

b. Variabel Kepemimpinan Paternalistis (X3)

Berdasarkan hasil pengamatan, kepemimpinan paternalistis menggambarkan Pegawai atau pegawai yang belum dewasa, bersikap maha tau dan maha benar, tidak diberikan kesempatan berinisiatif dan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas. Adapun indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Pemimpin memperlakukan stafnya seperti anak atau saudara sendiri
- 2) Pemimpin bersikap terlalu melindungi dan mengayomi stafnya
- 3) Pemimpin jarang memberikan kesempatan stafnya untuk berinisiatif

- 4) Pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada stafnya untuk mengembangkan imajinasi dan kreativitasnya
- 5) Pemimpin bersikap maha tau dan maha benar

2. Variabel Kinerja pegawai (Y)

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang berhasil dicapai berasal dari kondisi-kondisi yang memenuhi persyaratan dan ketersediaan yang optimal di bagian yang bertanggung jawab untuk mencapai penghargaan dan kemajuan organisasi. Pencapaian ini juga melibatkan peningkatan pemahaman dan keterampilan yang terstruktur sesuai dengan arahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Indikator yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi

b. Komunikasi

Komunikasi adalah kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada masyarakat yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai selalu menggunakan bahasa yang mudah dimengerti ketika berkomunikasi
- 2) Pegawai selalu menyampaikan informasi dengan baik maupun

dengan sesama pegawai.

c. Kecepatan

Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar diharapkan bekerja dengan cepat untuk mencapai tingkat kepuasan dan peningkatan kerja. Dalam penelitian ini, indikator kecepatan yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam bekerja, pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada
- 2) Pegawai tidak menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya

d. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai memainkan peran kunci dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Dalam penelitian ini, indikator kemampuan yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

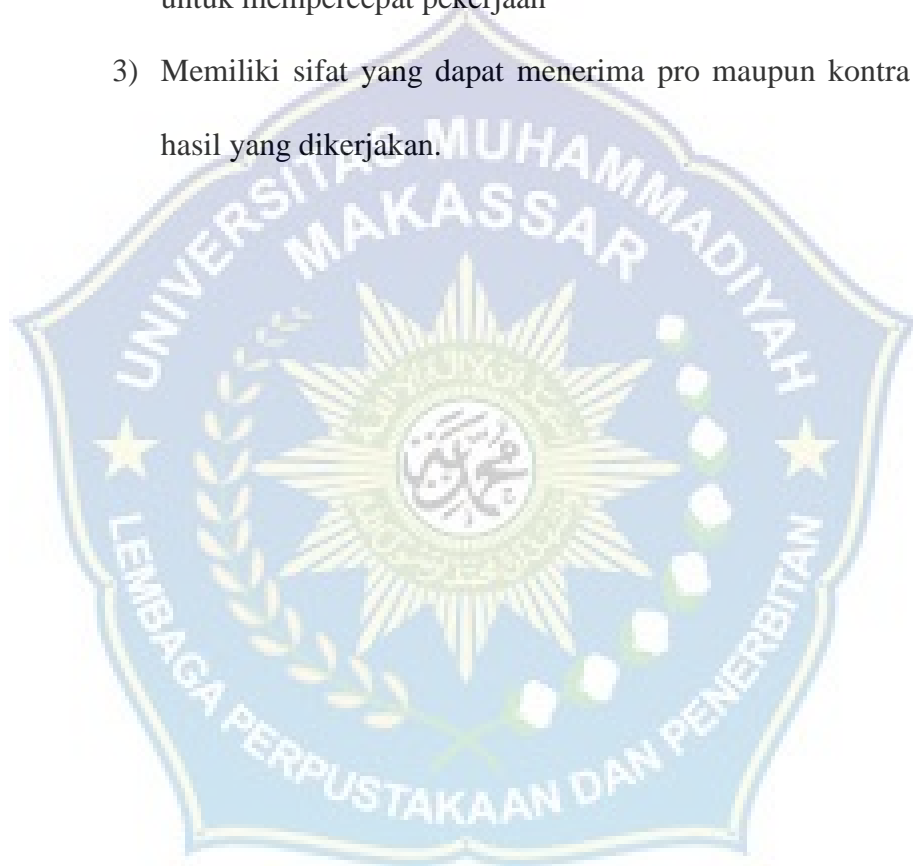
- 1) Pegawai menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang hasil kerja pegawai
- 2) Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan pegawai saat ini
- 3) Pegawai selalu meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam hasil kerjanya

c. Inisiatif

Inisiatif merupakan aspek berpikir yang dimiliki oleh setiap pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar yang memungkinkan

mereka untuk mengatasi masalah pekerjaan secara mandiri. Indikator inisiatif yang akan diukur dalam penelitian ini adalah :

- 1) Dalam melayani masyarakat, pegawai selalu menawarkan bantuan.
- 2) Membuat ide kerja yang kreatif sehingga menghasilkan alternatif untuk mempercepat pekerjaan
- 3) Memiliki sifat yang dapat menerima pro maupun kontra atas hasil yang dikerjakan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Adapun rencana pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan padabulan Desember 2023 – Januari 2024.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Pemilihan penelitian kuantitatif dipilih karena data yang akan dianalisis untuk memahami pengaruh antar variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan timbal balik antara variabel yang sedang diselidiki, yakni pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Tipe penelitian ini merupakan Penelitian deskriptif kuantitatif, yang memiliki tujuan untuk menjelaskan peristiwa atau fenomena yang ada dengan menggunakan data berupa angka-angka untuk menggambarkan karakteristik individu atau kelompok. Penelitian ini menilai sifat-sifat yang terlihat dari kondisi-kondisi yang diamati. Fokus tujuan penelitian ini terbatas pada penggambaran karakteristik sesuatu seperti yang sebenarnya terjadi. Alasan penggunaan tipe penelitian ini adalah karena peneliti ingin memahami, mengumpulkan, dan merangkum beberapa data yang kemudian akan dianalisis.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang menjadi fokus penelitian, dan populasi bukan hanya berarti jumlah individu, objek, atau subjek yang diteliti. Sebaliknya, populasi mencakup keseluruhan serta karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. (Sugiyono, 2015) yang menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian kesimpulannya”. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar yang berjumlah 50 orang

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012:73) pada (Siswanto et al., 2022) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pentingnya sampel adalah agar representatif, yaitu mampu mencerminkan secara akurat populasi yang diwakilinya. Ukuran sampel merujuk pada jumlah sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) pada (Ma'rif & Harnaeni, 2023) Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, metode pengambilan sampelnya dapat dilakukan secara keseluruhan, sementara jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, dapat diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Dalam konteks penelitian ini, mengingat jumlah populasi responden di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar tidak lebih

dari 100 orang, penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 50 orang responden. Pendekatan ini, di mana seluruh populasi digunakan tanpa mengambil sampel, dikenal sebagai teknik sensus (*sampling jenuh*).

Teknik *sampling jenuh* adalah teknik pentuan sampel dengan menarik semua anggota populasi sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini semua pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar akan dijadikan sebagai sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan formulir checklist. yaitu pengumpulan data lapangan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner terhadap objek penelitian.

Dalam kuesioner, responden memberikan 5 alternatif jawaban dan diberi skor menggunakan skala *likert*, yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

Peneliti akan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian sebelum serta setelah menjalankan penelitian. Pengujian validitas ditujukan untuk menilai tingkat akurasi atau validitas kuesioner

penelitian, sementara pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi tingkat kehandalan atau konsistensi kuesioner penelitian.

Peneliti akan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 untuk melakukan pengujian validitas. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar atau setara dengan nilai r tabel, maka indikator atau pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid. Selain itu, data dianggap valid jika nilai $\text{sign. (2-tailed) data} < 0.05$.

Peneliti akan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 untuk melaksanakan pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan membandingkan nilai r alpha atau angka Cronbach alpha dengan ambang batas 0,5. Jika r alpha atau angka Cronbach alpha $\geq 0,5$, maka indikator atau pertanyaan dalam kuesioner dianggap reliabel sebaliknya, jika kurang dari 0,5, dianggap tidak reliabel.

E. Teknik Analisi Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu sebagai berikut:

1. Teknik analisis statistik deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini ialah mengelolah data dengan secara menggambarkan atau mendeskripsikan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar.

Analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini melibatkan penyajian data melalui tabel, median, modus, mean (sebagai ukuran tendensi sentral), dan perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari data yang diperoleh melalui kuesioner untuk setiap variabel akan dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan persentase berikut :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Nilai atau skoryang diperoleh

N = nilai Skor ideal

% = Persentasi

A. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai sejauh mana variabel kepemimpinan (X) memengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Teknik ini juga diterapkan untuk merumuskan persamaan dan menggunakan metode serupa untuk pembuatan prediksi. Rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + B2X3$$

Keterangan rumus:

Y = variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 b2 = konstanta

X_1, X_2, X_3 = Variabel tipe kepemimpinan

Pada penelitian ini, analisis regresi akan dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil analisis regresi juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Keputusan akan diambil berdasarkan dasar hasil analisis tersebut.

- a. Jika nilai nilai P (sig) $\geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima sementara hipotesis alternatif (H_1) ditolak
- b. Jika nilai nilai P (sig) $\leq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima

F. Teknik Pengabsahan Data

Pada bagian ini, dijelaskan teknik analisis yang akan diterapkan dalam menanggapi perumusan masalah dan hipotesis penelitian. Penentuan metode analisis data dilakukan sesuai dengan karakteristik penelitian dan metode yang digunakan. Proses untuk validitas data akan diikuti oleh pengujian hipotesis penelitian seperti berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap valid. Validitas suatu kuesioner dinyatakan apabila pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat secara efektif mencerminkan konstruk yang ingin diukur. Dengan demikian, uji validitas berfokus pada pengukuran apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu menggambarkan dengan benar aspek yang hendak diukur. Pearson

Correlation dapat digunakan sebagai metode pengukuran validitas dengan melakukan korelasi bivariat antara skor indikator masing-masing pertanyaan terhadap total konstruk. Tingkat signifikansi yang diinginkan adalah kurang dari 0,05, yang menandakan validitas suatu pertanyaan jika hasil korelasi indikator pertanyaan tersebut signifikan pada tingkat tersebut. Jika tingkat signifikansi masing-masing indikator pertanyaan kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dianggap valid (Ghozali, 2018)

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen dapat diandalkan dan dianggap cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang telah dianggap baik dalam uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Sebaliknya, instrumen yang tidak baik dapat cenderung memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi responden agar memilih jawaban tertentu.

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. (Sugiyono, 2017) dalam (Aripin et al., 2021) “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan”. Teknik yang diterapkan dalam evaluasi instrumen penelitian ini adalah metode Cronbach Alpha (α) yang dapat diakses melalui perangkat lunak SPSS. Jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,6, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas. Koefisien ini memiliki

rentang nilai antara 0 hingga dengan 1, semakin mendekati 1 maka semakin besar keandalan suatu alat ukur tersebut dan menunjukkan konsistensi yang tinggi.

3. Uji Parsial (uji T)

Uji statistik t pada dasarnya mengindikasikan sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji T digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 dengan metode yang mencakup :

- a. Membandingkan nilai statistik t yang dihitung dengan nilai kritis dari tabel. Jika nilai statistik t yang dihitung lebih tinggi daripada nilai t tabel, kita dapat menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual memiliki pengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, hipotesis akan ditolak, menandakan adanya pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, hipotesis akan diterima, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan atau uji Anova digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji signifikansi model regresi yang dibuat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

1. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

Pada tanggal 3 Januari 1946, secara resmi terbentuk Organisasi Kementerian Agama secara nasional dengan tugas utama membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan prinsip-prinsip Undang- Undang Dasar 1945 dan sebagai implementasi dari pasal 29 UUD 1945.

Kementerian Agama adalah lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab melaksanakan urusan pemerintahan di bidang agama. Menurut Yamin, ia menyatakan bahwa jaminan terhadap agama Islam tidak hanya cukup dilakukan oleh Mahkamah Tinggi, melainkan perlu diwujudkan sesuai dengan kepentingan agama Islam itu sendiri. Dengan kata lain, urusan terkait dengan pendirian Islam, wakaf, masjid, dan penyiaran sebaiknya ditangani oleh kementerian yang bersifat istimewa, yang diberi nama Kementerian Agama, sesuai dengan keinginan rakyat.

Maksud dan tujuan pendirian Kementerian Agama adalah untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar penduduk yang beragama di Indonesia. Masyarakat tersebut merasa bahwa pada masa penjajahan, urusan keagamaan tidak mendapatkan layanan yang memadai. Dengan

membentuk Kementerian Agama, diharapkan semua masalah yang terkait dengan urusan keagamaan dapat diurus dan diselenggarakan oleh suatu instansi atau kementerian khusus. Hal ini bertujuan agar tanggung jawab, kebijakan, dan taktik terkait berada di bawah kepemimpinan seorang menteri.

Kantor wilayah Departemen Agama atau Kementerian Agama Kabupaten Takalar didirikan pada tanggal 1 Februari 1960 sesuai dengan PMA RI Nomor 1 Tahun 2010. Perubahan penyebutan dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama juga mengakibatkan perubahan atribut, seperti logo, badge, kop surat, dan stempel, secara berurutan. Kementerian Agama Kabupaten Takalar telah dipimpin oleh beberapa pejabat, antara lain H. Kadir Dg. Sutte (1960-1973), Abd.Razak Dg. Tompo (1973-1981), H.Abd. Malik Gassing (1981-1983), H. M. Junaid (1983-1985), H. Mas Yunus (1985-1993), H. Dahlan Zainuddin (1993-2001), H. Muh. Arafah (2001-2007), H. Makmur Samas (2007-2009), H.Hanafi Basuki (2009-2010), Dra. Hj. Adliah.M.H (2011-2019), Drs. H. Junaidi Mattu M. H (2019-2020), H. Muhammad, M.Ag (2021-2023), dan H. Solihin.S.Kom.,S.Pd.i.,M.A (2023).

2. Visi Misi Kementerian Agama Kabupaten Takalar

a. Visi

Terbinanya tatanan kehidupan keagamaan masyarakat kab.

Takalar yang berakhlak tinggi, maju, dinamis dan toleran.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan dan administasi keagamaan
- 2) Mewujudkan pengalaman nilai-nilai ajaran agama
- 3) Mendorong Pemberdayaan kehidupan keagamaan

3. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

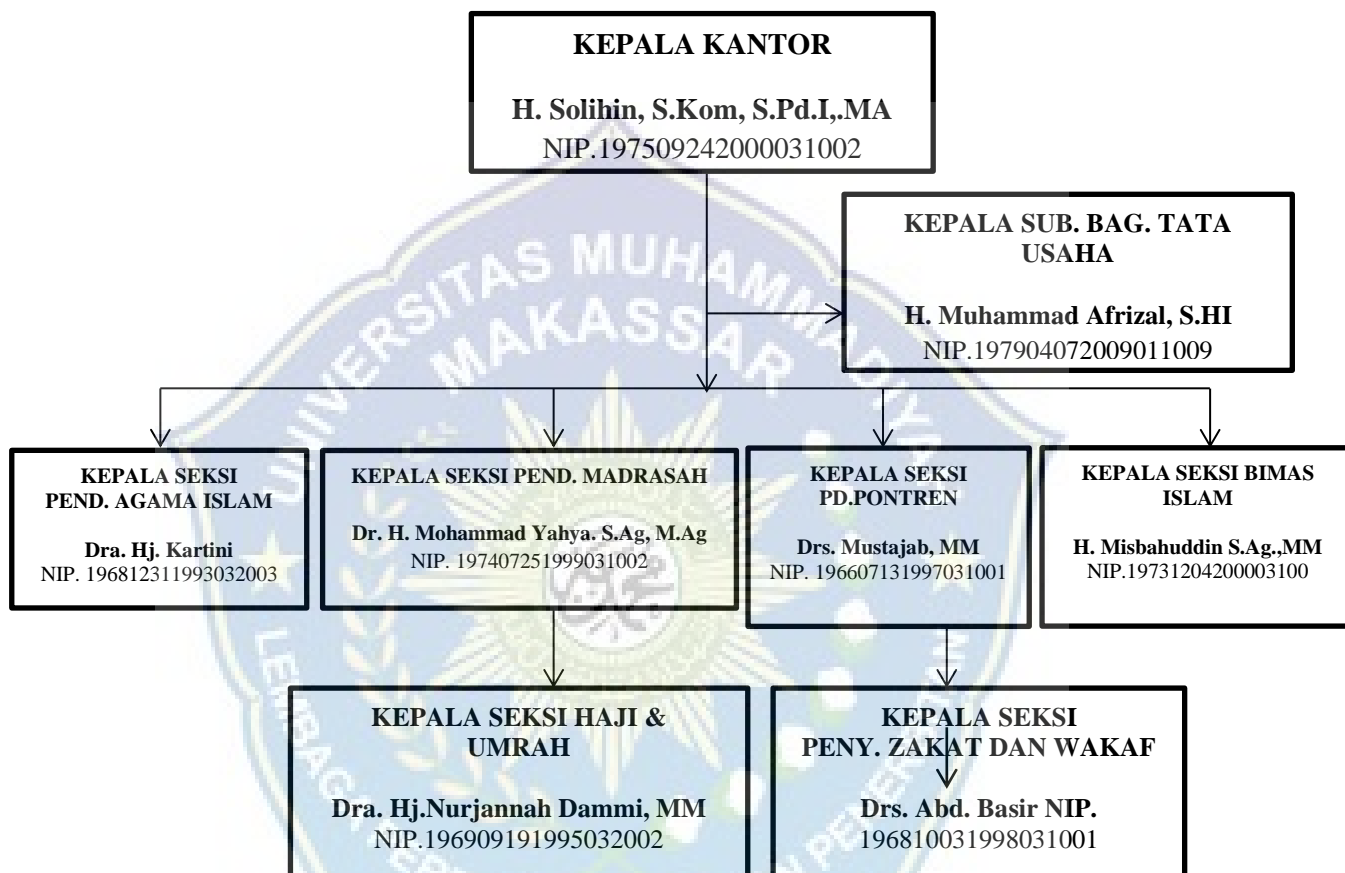
Berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing. Secara keseluruhan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai berikut :

1. Pembentukan visi dan misi, serta kebijakan teknis dalam sektor pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Kabupaten Takalar.
2. Bimbingan, pelayanan, dan pembinaan untuk masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat/wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan Agama Islam, serta Pendidikan Madrasah, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
3. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan
4. Pembinaan kerukunan umat beragama
5. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program
6. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi dan

lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama.

4. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

PMA No.13 Tahun 2012



Sumber. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Bertugas melakukan koordinasi kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan pembinaan administrasi keuangan dan barang milik Negara dilingkungan kantor kementerian agama.

3. Seksi Pendidikan Agama Islam, Bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data informasi di bidang pendidikan agama islam pada PAUD, SD/MI, SMP/MTS dan SMA/MA
4. Seksi Pendidikan Madrasah, Bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi pada pendidikan madrasah.
5. Seksi Pendidikan Pondok Pesantren, Bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data informasi di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.
6. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Bertugas menyusun konsep penyusunan bahan penyuluh agama islam sesuai dengan kajian dan prosedur untuk mencapai sasaran yang diharapkan, kemudian mengevaluasi proses penyuluhan bahan penyuluh serta melaporkan hasil pelaksanaan tugas dengan prosedur yang berlaku sebagai bahanevaluasi dan pertanggungjawaban.
7. Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan sertapengelolaan data informasi dibidang penyelenggara haji dan umrah.
8. Seksi Penyelenggara Zakat dan Wakaf, Bertugas melakukan bimbingan dan pelayanan di bidang pengelolaan zakat, pengelolaan wakaf serta sistem informasi manajemen penyelenggaraan zakat dan wakaf.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Informasi ini diharapkan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kondisi responden dan relevansinya dengan tujuan dan isu penelitian. Data karakteristik ini diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan pada bulan Desember 2023 hingga Januari 2024 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar, melibatkan 50 responden melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik pada responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin tentu memiliki pengaruh terhadap usaha yang dilakukan, jenis kelamin akan mempengaruhi kemampuan seseorang. Adapun tabel informasi kelompok jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	18	36%
2	Perempuan	32	64%
Total		50	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat bahwa jumlah responden pria adalah 18 orang, dengan proporsi sekitar 36%, sementara responden

wanita berjumlah 32 orang, dengan proporsi sekitar 64%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai perempuan jauh lebih besar dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

2. Usia

Usia merupakan hal yang penting untuk diketahui pada sebuah usaha. Pertambahan usia menyebabkan perubahan pada kebutuhan manusia dan mempengaruhi inovasi pada suatu produk atau jasa. Adapun tabel informasi kelompok usia responden sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-29	2	4%
2	30-39	4	8%
3	40-49	17	34%
4	50-59	24	54%
Total		50	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa responden dengan usia 20-29 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 4%, usia responden dengan rentang usia 30-39 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8%, usia responden dengan rentang usia 40-49 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 34%, dan usia responden dengan rentang 50-59 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 54%.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menentukan pengetahuan serta daya pikir yang dimiliki oleh seorang Pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden di klasifikasikan menjadi empat Tingkat yaitu SLTA/SMA, Sarjana (S1), Pasca Sarjana (S2) dan Tingkat doktor (S3). Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA/SMA	3	6%
2	S1	37	74%
3	S2	9	18%
4	S3	1	2%
Total		50	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa Pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan SLTA/SMA sebanyak 3 Orang dengan presentase 6%, untuk Sarjana (S1) dengan jumlah 37 Orang dengan Presentase 74%, untuk Pasca Sarjana (S2) sebanyak 9 Orang dengan presentase 18% dan Tingkat Doktor (S3) sebanyak 1 Orang dengan presentase 2%. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa Pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan terakhir paling banyak ada ditingkat sarjana (S1).

4. Lama Bekerja

Karakteristik ini menjelaskan berapa lama Pegawai yang bekerja di kantor kementrian agama kabupaten Takalar dari 50 responden yang dijadikan sampel penelitian. Data yang diperoleh peneliti sesuai dengan lama bekerja yang dijalankan oleh Pegawai sebagai berikut: :

Tabel 4. 4 Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10 Tahun	18	36%
2	11-20 Tahun	13	26%
3	21-30 Tahun	10	20%
4	31-40 Tahun	9	18%
Total		50	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa secara umum, Pegawai yang menjadi subjek penelitian ini memiliki pengalaman kerja dalam rentang 1-10 tahun, dengan persentase 36%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

C. Hasil Uji Instumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah alat ukur data yang digunakan dalam penelitian ini benar dapat digunakan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban

dari responden sudah cocok dan siap diolah lebih lanjut atau tidak. Untuk menguji valid atau tidaknya instrumen dari masing-masing variabel maka nilai r tabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n-2$ dimana N merupakan jumlah responden sehingga nilai dari $df = 50-2$ jadi $df = 48$ dengan signifikan 5% didapatkan r tabel = 0,279. Setiap butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Adapun hasilnya:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Otoriter

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,891	0,279	Valid
2	0,928	0,279	Valid
3	0,910	0,279	Valid
4	0,757	0,279	Valid
5	0,910	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Pada tabel 4.5, item pertanyaan variabel Kepemimpinan Otoriter (X1) ada 5 item pernyataan menggambarkan *coefisien pearson correlation* pada tiap item pernyataan $>$ 0,279 artinya valid.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,863	0,279	Valid
2	0,947	0,279	Valid
3	0,852	0,279	Valid
4	0,947	0,279	Valid

5	0,710	0,279	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Pada tabel 4.6, item pertanyaan variabel Kepemimpinan Demokratis (X2) ada 5 item pernyataan menggambarkan *coefisien pearson correlation* pada tiap item pernyataan $>0,279$ artinya valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Paternalistis

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,874	0,279	Valid
2	0,921	0,279	Valid
3	0,769	0,279	Valid
4	0,818	0,279	Valid
5	0,860	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Pada tabel 4.7, item pertanyaan variabel Kepemimpinan Paternalistis (X3) ada 5 item pernyataan menggambarkan *coefisien pearson correlation* pada tiap item pernyataan $>0,279$ artinya valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,819	0,279	Valid
2	0,861	0,279	Valid
3	0,799	0,279	Valid
4	0,873	0,279	Valid

5	0,895	0,279	Valid
6	0,735	0,279	Valid
7	0,799	0,279	Valid
8	0,873	0,279	Valid
9	0,806	0,279	Valid
10	0,862	0,279	Valid
11	0,895	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Pada tabel 4.8, item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) ada 11 item pernyataan menggambarkan *coefisien pearson correlation* pada tiap item pernyataan $>0,279$ artinya valid.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data berjalan konsisten atau reliabel untuk dilanjutkan ke perhitungan selanjutnya. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel di bawah:

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Otoriter	0,926	Reliable
2	Kepemimpinan Demokratis	0,908	Reliable
3	Kepemimpinan Paternalistis	0,873	Reliable
4	Kinerja Pegawai	0,957	Reliable

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas variabel diatas, dapat kita simpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6. Maka dari itu, semua variabel dalam penelitian ini layak digunakan dan diteliti

3. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap hasil penelitian yang diperoleh, yang melibatkan penjabaran dari masing-masing variabel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden. Kuesioner tersebut terdiri dari 26 item pertanyaan, dengan rincian 5 butir pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Otoriter, 5 butir pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Demokratis, 5 butir pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Paternalistis, dan 11 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai.

Adapun hasil analisis deskriptif dari variabel dependen dan variabel independen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kepemimpinan Otoriter	50	8	25	18,44	4,777
Kepemimpinan Demokratis	50	9	25	17,7	4,781

Kepemimpinan Paternalistis	50	9	25	17,04	4,189
Kinerja Pegawai	50	14	55	36,74	9,544

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif di atas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah:

- a. Variabel Kepemimpinan Otoriter (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 8 sedangkan nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata Kepemimpinan Otoriter sebesar 18,44. Standar deviasi Kepemimpinan Otoriter adalah 4,777.
- b. Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 9 sedangkan nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata Kepemimpinan Demokratis sebesar 17,7. Standar deviasi Kepemimpinan Demokratis adalah 4,781.
- c. Variabel Kepemimpinan Paternalistis (X3), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 9 sedangkan nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata Kepemimpinan Paternalistis sebesar 17,04. Standar deviasi Kontrol Diri adalah 4,189.
- d. Variabel Kinerja Pegawai (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 9 sedangkan nilai maksimum 25 dan nilai rata-rata Kinerja Pegawai sebesar 36,74. Standar deviasi Kinerja Pegawai adalah 9,544.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan Otoriter (X1), Kepemimpinan Demokaratis (X2), Kepemimpinan Paternalistis (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. Berikut hasil pengujian ini melalui perhitungan menggunakan SPSS:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda

No	Variabel	Nilai Koefisien B
1	Konstanta	2.484
1	Kepemimpinan Otoriter	1.812
2	Kepemimpinan Demokratis	1.216
3	Kepemimpinan Paternalistis	1.626

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menggambarkan nilai a (konstan) 2,484, koefisien variabel Kepemimpinan Otoriter (X1) yaitu 1,812, Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2) yaitu 1,216 dan variabel Kepemimpinan Paternalistis (X3) yaitu 1,626, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3$$

$$Y = 2,484 + 1,812 + 1,216 + 1,626$$

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 2,484 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Variabel Kepemimpinan Otoriter (X1) yaitu 1,812, Variabel Kepemimpinan Demokratis (X2) yaitu 1,216 dan variabel Kepemimpinan Paternalistis (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi X1 (B1X1) sebesar 1,812, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Otoriter mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan Otoriter maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 1,812 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi X2 (B1X2) sebesar 1,216, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Demokrasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan Demokrasi maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 1,216 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi X3 (B1X3) sebesar 1,626, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Paternalistis mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan Paternalistis maka akan

mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 1,626 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

A. Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar maka di butuhkan uji secara simultan, dimana uji simultan merupakan uji yang digunakan apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Uji simultan (uji F)

Dalam penelitian ini uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Otoriter (X1), Kepemimpinan Demokrasi (X2) dan Kepemimpinan Paternatelis (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4157.834	3	1385.945	208.490	.000 ^a
	Residual	305.786	46	6.648		
	Total	4463.620	49			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.12 uji simultan dengan menggunakan SPSS diatas, menunjukkan nilai F sebesar 208,490 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menandakan bahwa nilai signifikansi Kepemimpinan Otoriter (X1),

Kepemimpinan Demokrasi (X2) dan Kepemimpinan Paternalis (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f\text{-hitung } 208,490 > \text{nilai } f\text{-tabel } 3,24$. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama di terima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe kepemimpinan Otoriter (X1), Kepemimpinan Demokrasi (X2) dan Kepemimpinan Paternalis (X3) ketika di uji secara bersama sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Tipe kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh

Untuk mengetahui yang dominan berpengaruh antara tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar maka di butuhkan uji secara parsial (uji t), dimana uji parsial dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah ada pengaruh parsial yang dimiliki tipe kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

A. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji parsial ini adalah apabila nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi (0,1), maka dapat dikatakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji T)

No	Hipotesis	T	Sig
1	X1 Terhadap Y	6.139	.000
2	X2 Terhadap Y	9.275	.000
3	X3 Terhadap Y	8.915	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2023)

- a. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) : Adapun nilai yang didapatkan dari output SPSS adalah sig. yaitu 0,000 dan nilai t-hitung yaitu 6,139. Dari kedua nilai tersebut maka Kepemimpinan Otoriter (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka hipotesis **diterima**. namun tipe kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh signifikan paling kecil dibanding dengan tipe kepemimpinan demokratis dan paternalistis.
- b. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Adapun nilai yang didapatkan dari output SPSS adalah sig. yaitu 0,000 dan nilai t-hitung yaitu 9,275. Dari kedua nilai tersebut maka Kepemimpinan Demokratis (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka Hipotesis **diterima**. Pada Tipe kepemimpinan ini lebih berpengaruh signifikan jika dibandingkan dengan tipe kepemimpinan otoriter dan paternalistis.
- c. Pengaruh Kepemimpinan Paternalistis (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Adapun nilai yang didapatkan dari output SPSS adalah sig. yaitu 0,000 dan nilai t hitung yaitu 8,915. Dari kedua nilai tersebut maka Kepemimpinan Paternalistis (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka Hipotesis **diterima**. Namun tipe kepemimpinan ini memiliki pengaruh signifikan lebih kecil dibanding tipe kepemimpinan demokratis.

Dari uraian diatas dapat diketahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dimana dari tabel tersebut dapat terlihat variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya, variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel X2 yaitu variabel tipe kepemimpinan demokratis yang memiliki nilai t-hitung yaitu 9,275 dengan nilai sig.0,000 yang dimana tipe kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang menganggap bawahan sebagai bagian dari kelompoknya dan cenderung melibatkan Pegawai dalam mengambil keputusan.

D. Pembahasan

Berdasarkan data dan hasil penelitian dapat diketahui jika dilihat dengan uji secara parsial keseluruhan indikator tipe kepemimpinan yaitu tipe kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis dan tipe kepemimpinan paternalistis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan jika dilihat secara simultan bahwa variabel independen memberi pengaruh signifikan dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Kabupaten Takalar.

1. Pengaruh secara parsial tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar

a. Pengaruh tipe kepemimpinan otoriter (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji

parsial. Diperoleh hasil bahwa tipe kepemimpinan otoriter (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung yaitu 6,139 dengan sigifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa tipe kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar.

Terry (2010 : 132) dalam (Zufrie, 2015) yang menyatakan bahwa salah satu indikator tipe kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tipe kepemimpinan otoriter yang dimana pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Oleh sebab itu indikator tipe kepemimpinan diukur melalui tanggapan responden dari hasil uji kuesioner

b. Pengaruh tipe kepemimpinan demokratis (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa tipe kepemimpinan demokratis (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung yaitu 9,275 dengan sigifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa tipe kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar.

Terry (2010 : 132) dalam (Zufrie, 2015) yang menyatakan bahwa salah satu indikator tipe kepemimpinan yang mempengaruhi

kinerja pegawai adalah tipe kepemimpinan demokratis yang dimana pemimpin demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Oleh sebab itu indikator tipe kepemimpinan demokratis diukur melalui tanggapan responden dari hasil uji kuesioner

c. Pengaruh tipe kepemimpinan paternalistis (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan uji parsial. Diperoleh hasil bahwa tipe kepemimpinan paternalistis (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung yaitu 8,915 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa tipe kepemimpinan paternalistis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar.

Terry (2010 : 132) dalam (Zufrie, 2015) yang menyatakan bahwa salah satu indikator tipe kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tipe kepemimpinan paternalistis yang dimana kepemimpinan ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Oleh sebab itu indikator tipe kepemimpinan paternalistis diukur melalui tanggapan responden dari hasil uji kuesioner

2. Pengaruh secara simultan tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten takalar.

Dalam setiap realitasnya pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Salah satu hal yang menjadi sorotan setiap pemimpin adalah memperhatikan tipe kepemimpinan yang dilaksanakannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dari hasil penelitian ini nilai f-hitung sebesar 208,490 sedangkan f-tabel sebesar 3,24. Hasil tersebut menunjukkan bahwa f-hitung lebih besar daripada f-tabel yaitu $f\text{-hitung } 208,490 > f\text{-tabel } 3,24$, sehingga disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap dependent yang berarti hipotesis pertama diterima yang dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar”.

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel tipe kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar. Variabel tipe kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif (+) yang menunjukkan suatu hubungan searah dengan kata lain tipe kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten takalar.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian terdahulu dari Ahmad Fahroby (2020) dengan judul penelitian Pengaruh tipe Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai pada PT. RusindoExpertiza Inspekciya Pekanbaru. Dari analisis data diperoleh data koefisien

determinasi atau R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59% variabel gaya kepemimpinan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar dengan judul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Takalar”, Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diajukan, hasil analisis data, dan pembahasan yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji secara simultan diketahui bahwa signifikan sebesar 0,000 dan diketahui nilai f sebesar 208,490 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan kepemimpinan otoriter (X1), kepemimpinan demokratis (X2) dan kepemimpinan paternalistis (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang memiliki arti bahwa Variabel yang memengaruhi kinerja pegawai adalah tipe kepemimpinan, sedangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji koefisien determinasi secara parsial diperoleh yaitu pengaruh X1 terhadap Y sebesar 6,139 pengaruh X2 terhadap Y sebesar 9,275 dan pengaruh X3 terhadap Y sebesar 8,915, maka yang dominan berpengaruh terhadap variabel Y yaitu variabel X2 yang berarti semakin baik pemimpin dalam melibatkan

bawahannya dan memberikan dorongan kepada dapat meningkatkan kinerja pegawai.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan kesimpulan dalam penelitian ini antara lain :

1. Agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, maka disarankan bagi pemimpin untuk melibatkan pegawai, membangun kepercayaan di antara bawahan, memberikan motivasi dengan tegas, melakukan evaluasi, serta menyajikan solusi untuk mencapai tujuan pekerjaan instansi.
2. Disarankan untuk kepemimpinan yang memiliki tipe kepemimpinan demokratis ada baiknya untuk di jaga dan di tingkatkan lagi karena tipe kepemimpinan ini lebih harmonis hubungannya dengan para pegawai sehingga dapat menunjang proses dan hasil pencapaian instansi, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian tipe kepemimpinan ini lebih mendominasi di instansi dan memiliki pengaruh baik untuk kinerja pegawai
3. Bagi peneliti yang berencana melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda. Hal ini bertujuan agar dapat menghasilkan informasi yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di berbagai instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, 3(1), 287–298.
- Aripin, M. N., Hapid, M., Gunawan, A., & Savira, T. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Project Pt. Indomarco Prismatama Cabang Bandung*.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, Dan Kasus*.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(2), 1470.
- Handayani, L. A., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. *Emas*, 3(9), 49–59.
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Tunas Pemuda. *Research And Development Journal Of Education*, 4(1).
- Joni, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kota Bandar Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 93–102.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.
- Ma'rif, M. S., & Harnaeni, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Permata Wilayah Jakarta Timur. *Parameter*, 8(1), 117–127.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Pitriani, P., Madani, M., & Mustari, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala

- Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, 1(3), 935–948.
- Siswanto, S. P., Dame, J., & Tehamen, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen Terhadap Minat Kunjung Pada Objek Wisata Yang Ada Dipulau Sara'a Kabupaten Kepulauan Talaud. *Literacy: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 141–149.
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi Sdm. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 76.
- Sugiyono, P. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.
- Sumardiani, N. I., & Aprilya, M. A. Y. U. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman (Puprkim) Provinsi Bali)*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.
- Syahrudin, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Kinerja*, 13(1), 59–72.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 1. *Pt Rajagrafindo, Jakarta*.
- Wibowo, M. K. (2011). Edisi 3, Penerbit Pt. *Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Zufrie, Z. (2015). Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(1), 134–144.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUSIONER PENGUMPULAN DATA

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TAKALAR

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No.Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
2. Jenis Kelamin : 1. Wanita
2. Pria
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : 1. Slta/Sma
2.Diploma 1 (D1)
3.Diploma 2 (D2)
4.Sarjana (S1)
5. Pasca Sarjana (S2)
6. Tingkat Doktor (S3)
5. Lama Bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Kusioner ini menyatakan pendapat bapak/ibu/saudara mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai. Berikan tanggapan berdasarkan pendapat bapak/ibu/saudara sendiri dan bukan pandangan orang lain.
2. Pernyataan dalam kusioner ini terdiri atas 4 (empat) pilihan jawaban,sebagai berikut :

SIMBOL	KATEGORI	BOBOT NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Untuk pernyataan, beri tanda checklist (√) pada alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban bapak/ibu/saudara berikan juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kusioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

DAFTAR PERTANYAAN

A. VARIABEL (X) : Kepemimpinan

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
Tipe Kepemimpinan Otoriter (X1)						
1	Pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi					
2	Pemimpin tidak mau menerima saran dari bawahannya					
3	Pemimpin mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya					
4	Pemimpin dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman					
5	Pemimpin terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya					
Tipe Kepemimpinan Demokratis (X2)						
1	Pemimpin selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan					
2	Pemimpin sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua stafnya					
3	Pemimpin selalu mendengarkan kritik,saran/pendapat dari bawahannya.					
4	Pemimpin dalam bekerja selalu melakukan kerjasama dengan bawahannya.					
5	Pemimpin selalu memberikan dorongan kepada semua staf untuk meraih prestasi yang baik.					
Tipe Kepemimpinan Paternalistis (X3)						

1	Pemimpin memperlakukan Stafnya seperti anak atau saudara sendiri.					
	Pemimpin bersikap terlalu melindungi dan mengayomi stafnya.					
	Pemimpin jarang memberikan kesempatan stafnya untuk berinisiatif.					
	Pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada stafnya untuk mengembangkan imajinasi dan kreativitasnya.					
	Pemimpin bersikap maha tau dan maha benar					

B. VARIABEL (Y) : KINERJA PEGAWAI

NO	PERTANYAAN/PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik oleh pegawai					
2	Selama berkomunikasi dengan masyarakat, pegawai kantor selalu menggunakan Bahasa yang mudah di mengerti					
3	Setiap informasi selalu pegawai sampaikan dengan baik kepada rekan kerja maupun masyarakat					
4	Dalam bekerja, pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan secara gesit/cepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada					
5	Dalam melaksanakan tugas kerja, pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya					
6	Pegawai menggunakan fasilitas yang berikan oleh kantor untuk menunjang hasil kerja pegawai					
7	Skill yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan pegawai					

Pegawai dapat meminimalisir sekecil mungkin kesalahan yang terjadi dalam hasil kerja					
Pegawai selalu memberi bantuan kepada siapapun baik itu sesama rekan kerja maupun masyarakat					
Pegawai selalu mencari ide kreatif sehingga menghasilkan alternatif untuk mempercepat proses penyelesaian tugas					
Pegawai akan selalu menerima pro dan kontra atas pekerjaan yang telah dihasilkan					

Lampiran 2 Hasil Penelitian

Data hasil penelitian variabel tipe kepemimpinan otoriter (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1
1	1	1	1	1	1	5
2	1	2	1	1	1	6
3	1	2	1	1	1	6
4	1	2	1	1	1	6
5	2	1	2	1	1	7
6	1	1	1	1	1	5
7	1	1	1	1	1	5
8	1	2	1	1	1	6
9	1	1	1	1	1	5
10	1	1	1	1	1	5



11	1	1	1	1	1	5
12	1	2	1	1	1	6
13	1	1	1	1	1	5
14	1	2	1	1	1	6
15	1	1	1	1	1	5
16	1	1	1	1	1	5
17	1	1	1	1	1	5
18	1	1	1	1	1	5
19	1	2	1	1	1	6
20	1	1	1	1	1	5
21	1	1	1	1	1	5
22	1	2	1	1	1	6
23	1	1	1	1	1	5
24	1	1	1	1	1	5
25	1	2	1	1	1	6
26	1	2	1	1	1	6
27	1	1	1	1	1	5
28	1	1	1	1	1	5
29	1	1	1	1	1	5
30	1	2	1	1	1	6
31	1	1	1	1	1	5
32	1	2	1	1	1	6
33	1	1	1	1	1	5
34	1	1	1	1	1	5

35	2	1	2	2	2	9
36	1	2	1	1	1	6
37	1	1	1	1	1	5
38	1	1	1	1	1	5
39	1	2	1	1	1	6
40	1	1	1	1	1	5
41	1	1	1	1	1	5
42	1	2	1	1	1	6
43	1	1	1	1	1	5
44	1	1	1	1	1	5
45	1	2	1	1	1	6
46	1	1	1	1	1	5
47	1	2	1	1	1	6
48	1	1	1	1	1	5
49	1	1	1	1	1	5
50	1	1	1	1	1	5

Data hasil penelitian variabel tipe kepemimpinan demokratis (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	4	4	5	23
3	4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	4	4	21

6	4	5	5	4	4	22
7	4	5	4	5	4	22
8	5	5	4	4	4	22
9	5	5	4	4	4	22
10	5	5	5	4	5	24
11	5	5	4	4	4	22
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	4	5	23
14	4	5	4	5	4	22
15	5	5	5	4	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	4	4	5	23
18	5	5	4	5	5	24
19	4	5	4	4	5	22
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	5	4	5	24
22	4	5	5	4	4	22
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	5	4	23
25	4	4	5	4	5	22
26	4	4	5	4	5	22
27	5	5	4	5	5	24
28	5	4	5	5	5	24
29	5	5	4	5	5	24

30	4	5	4	5	5	23
31	5	5	4	5	5	24
32	5	5	4	5	5	24
33	5	5	4	5	4	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	5	4	5	23
36	4	5	5	4	5	23
37	5	5	5	5	4	24
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	5	4	5	23
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	4	24
42	5	4	5	4	4	22
43	5	5	5	5	5	25
44	5	4	5	4	5	23
45	4	4	5	4	5	22
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	4	5	5	24
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	4	24
50	5	5	5	5	5	25

Data hasil penelitian variabel tipe kepemimpinan paternalistis

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TX3
----	------	------	------	------	------	-----

1	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TX3
2	4	4	2	2	2	14
3	4	3	2	2	2	13
4	4	4	2	2	2	14
5	4	4	2	2	2	14
6	4	4	2	2	2	14
7	4	4	2	2	2	14
8	4	3	2	2	1	12
9	4	4	2	2	2	14
10	4	4	2	2	2	14
11	4	4	2	2	2	14
12	4	4	2	2	2	14
13	4	4	2	2	2	14
14	4	4	2	2	2	14
15	4	4	2	2	2	14
16	4	4	2	2	2	14
17	4	4	2	2	2	14
18	4	4	2	2	2	14
19	4	4	2	1	2	13
20	4	4	2	1	2	13
21	4	4	1	2	2	13
22	4	4	1	1	2	12
23	4	4	2	1	2	13
24	4	4	2	1	2	13

25	4	4	2	2	2	14
26	4	4	2	2	2	14
27	4	4	2	2	2	14
28	4	4	1	2	2	13
29	4	4	2	2	2	14
30	4	4	1	2	2	13
31	4	4	2	2	2	14
32	4	4	2	1	2	13
33	4	4	2	2	2	14
34	4	4	2	1	2	13
35	4	4	2	1	2	13
36	4	4	1	1	2	12
37	4	4	2	1	2	13
38	4	4	1	2	2	13
39	4	4	2	1	2	13
40	4	4	2	2	2	14
41	4	4	1	1	2	12
42	4	4	2	2	2	14
43	4	4	1	1	2	12
44	4	4	2	1	2	13
45	4	4	2	1	2	13
46	4	4	2	2	2	14
47	4	4	1	2	2	13
48	4	4	2	2	2	14

49	4	4	2	1	2	13
50	4	4	2	2	2	14

Data hasil penelitian variabel kinerja pegawai (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	TY1
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	48
2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	47
3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	49
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	47
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47
6	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	48
7	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	48
8	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	48
9	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	48
10	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	50
11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	48
12	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	50
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	48
14	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	49
15	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	49
16	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	50
17	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	49
18	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	49
19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	50

20	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	50
21	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	49
22	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	47
23	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	50
24	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	48
25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	51
26	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	49
27	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	50
28	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	50
29	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	49
30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	50
31	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	49
32	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	49
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	50
34	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	50
35	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	48
36	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	48
37	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	48
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	52
39	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	51
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	52
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	48
42	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	50
43	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	51

44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	51
45	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	50
46	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	51
47	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	48
48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	50
49	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	52
50	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	49

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

1. Kepemimpinan Otoriter (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.848**	.707**	.623**	.707**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.848**	1	.752**	.692**	.752**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.707**	.752**	1	.547**	1.000**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.623**	.692**	.547**	1	.547**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.707**	.752**	1.000**	.547**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.891**	.928**	.910**	.757**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Kepemimpinan Demokrasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.812**	.673**	.812**	.464**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.812**	1	.786**	1.000**	.521**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.673**	.786**	1	.786**	.458**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.812**	1.000**	.786**	1	.521**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.464**	.521**	.458**	.521**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.863**	.947**	.852**	.947**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Kepemimpinan Paternatelis (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.649**	.692**	.605**	.697**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.649**	1	.526**	.620**	.658**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.692**	.526**	1	.390**	.458**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.605**	.620**	.390**	1	.801**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.697**	.658**	.458**	.801**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.874**	.821**	.769**	.818**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

4. Kinerja Pegawai (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.812	.671	.607	.706	.573	.552	.807	.579	.702	.706	.819
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.812	1	.786	.633	.739	.705	.626	.633	.575	.666	.739	.863
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.671	.786	1	.590	.740	.565	.513	.590	.539	.596	.740	.799
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.607	.633	.590	1	.701	.555	.806	1.000	.806	.710	.701	.873
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.706	.739	.740	.701	1	.622	.615	.701	.622	.788	1.000	.895
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.573	.705	.565	.555	.622	1	.498	.555	.477	.668	.622	.735
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.552	.626	.513	.806	.615	.498	1	.306	.691	.670	.615	.799
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.807	.633	.590	1.000	.701	.555	.806	1	.806	.710	.701	.873
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.579	.575	.539	.806	.622	.477	.691	.806	1	.749	.622	.806
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.702	.666	.596	.710	.788	.568	.670	.710	.749	1	.788	.862
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	.706	.739	.740	.701	1.000	.622	.615	.701	.622	.788	1	.895
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.819	.863	.799	.873	.895	.735	.799	.873	.806	.862	.895	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

1. Kepemimpinan Otoriter (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	5

2. Kepemimpinan Demokrasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	5

3. Kepemimpinan Paternalis (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	5

4. Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	11

Lampiran 5 Hasil Analisis Statik Deskriptif

		Statistics			
		KEPEMIMPINAN OTORITER	KEPEMIMPINAN DEMOKRASI	KEPEMIMPINAN PATERNALISTIS	KINERJA PEGAWAI
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		18.4400	17.7000	17.0400	36.7400
Std. Deviation		4.77733	4.78198	4.18920	9.54433
Minimum		8.00	9.00	9.00	14.00
Maximum		25.00	25.00	25.00	55.00

Lampiran 6 Hasil uji hipotesis

1. Analisis Regresi Linear berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.484	1.598		1.555	.127
	Kepemimpinan Otoriter (X1)	1.812	.132	.706	6.139	.000
	Kepemimpinan Demokratis (X2)	1.216	.131	.609	9.275	.000
	Kepemimpinan Paternalistis (X3)	1.626	.182	.714	8.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.484	1.598		1.555	.127
	Kepemimpinan Otoriter (X1)	1.812	.132	.706	6.139	.000
	Kepemimpinan Demokratis (X2)	1.216	.131	.609	9.275	.000
	Kepemimpinan Paternalistis (X3)	1.626	.182	.714	8.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

3. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4157.834	3	1385.945	208.490	.000 ^a
	Residual	305.786	46	6.648		
	Total	4463.620	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Paternalistis (X3), Kepemimpinan Demokratis (X2), Kepemimpinan Otoriter (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dokumentasi



Kantor Kementerian Agama Kab.Takalar



Pembagian Kuesioner



Proses Pengisian Kuesioner





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 229 Telp. 0411-865388 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3007/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 17 Jumadil Awal 1445
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 30 Nopember 2023 M
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 2863/FSP/A.6-II/XII/1445/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ST NUR ARZI YUSIR
No. Stambuk : 10561 1111220
Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TAKALAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Desember 2023 s/d 20 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muhi. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **31643/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
 Lampiran : - Kepala Kantor Kementerian Agama
 Kab. Takalar
 Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3007/05/C.34-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **ST NUR ARZI YUSIR**
 Nomor Pokok : **10561111220**
 Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**
 Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
 Alamat : **Jl. Sultan Aiauddin No. 259 Makassar**
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **18 Desember 2023 s/d 31 Januari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 16 Desember 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
 Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TAKALAR**

Jalan Jenderal Sudirman, Nomor 2 Takalar
Telepon (0418) 323699 Faksimile (0418) 323699 Kode Pos 92211
Website: <https://takalar.kemenag.go.id/>

SURAT IZIN / PENELITIAN

NOMOR : B-3686 / Kk. 21.21/1/Kp.01.1 / 12 /2023

Berdasarkan Permohonan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 31643/S.01/PTSP/2022 tanggal 16 Desember 2023 perihal Izin Penelitian maka kami Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan, memberikan Izin / Rekomendasi untuk melakukan penelitian kepada :

Nama : ST.NUR ARZI YUSIR
Stambuk : 10561111220
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Agama : Islam

Dengan ini memberikan izin untuk melakukan penelitian dari tanggal 18 Desember 2023 s.d 31 Januari 2024 pada Sub.Bagian Tata Usaha dalam lingkup Kantor Kementerian Agama Kab.Takalar .

Demikian surat Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Takalar, 21 Desember 2023
Kepala



H.Solihin



**Universitas
Muhammadiyah
Makassar**
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Faculty of Social and Political Sciences

Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alaiddin No. 259 Makassar 90221
Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588
Official Email: hisip@unismuh.ac.id
Official Web: <https://hisip.unismuh.ac.id>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI

Nomor : 2103/FSP/A.5-VI/VIII/1445/2023

Berdasarkan usulan judul penulisan skripsi mahasiswa tentang rencana judul dan susunan pembimbing mahasiswa dan telah disetujui Ketua Jurusan. Dengan ini Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unismuh Makassar menugaskan pengajar yang namanya tersebut di bawah ini sebagai pembimbing penulisan skripsi saudara :

N a m a : St Nur Arzi Yusir
Stambuk : 10561111220
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara

Dengan Rencana Judul Skripsi :

"Pengaruh kepemimpinan terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar"

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si

Pembimbing II : Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Tugas ini hendaknya dilaksanakan secara sistematis, berkesinambungan dan bertanggungjawab, serta dilakukan evaluasi secara berkala tentang kemajuan dan Hasil penulisan yang telah dicapai.

Di tetapkan : di Makassar,
Pada tanggal : 03 Agustus 2023



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730 727

Tembusan Kepada yth :

1. Pembimbing I
2. Pembimbing II
3. Ketua Jurusan
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : St Nur Arzi Yusir

Nim : 10561111220

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 25 Januari 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Kuswala S.H.,M.I.P
NPM. 964 591

BAB I St Nur Arzi Yusir - 105611111220

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.um-palembang.ac.id

Internet Source

3%

2

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

3%

3

core.ac.uk

Internet Source

2%

4

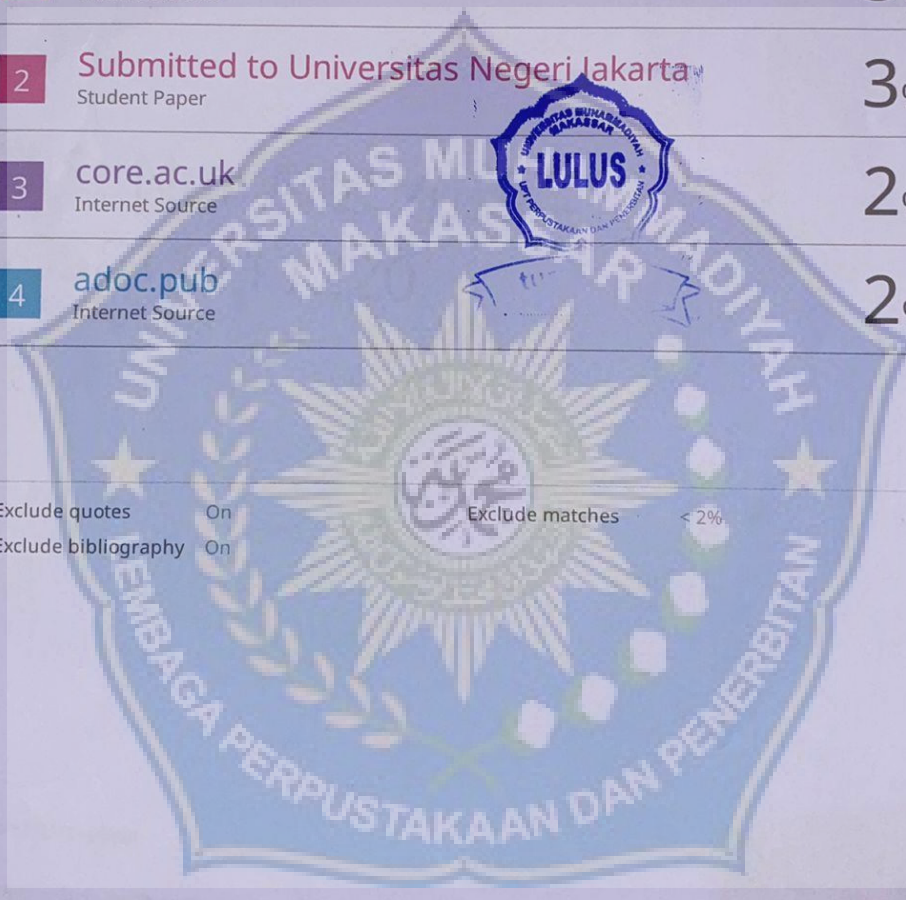
adoc.pub

Internet Source

2%

Exclude quotes OnExclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB II St Nur Arzi Yusir - 10561111220

ORIGINALITY REPORT

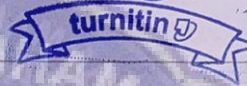
21% SIMILARITY INDEX
25% INTERNET SOURCES
4% PUBLICATIONS
16% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.nobel.ac.id Internet Source	9%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	6%
3	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	3%
4	journal.unismuh.ac.id Internet Source	2%
5	123dok.com Internet Source	2%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB III St Nur Arzi Yusir - 105611111220

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX	10% INTERNET SOURCES	12% PUBLICATIONS	12% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source		2%
2	herlina-blogherlina.blogspot.com Internet Source		2%
3	core.ac.uk Internet Source		2%
4	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source		2%
5	repository.umpalopo.ac.id Internet Source		2%
6	text-id.123dok.com Internet Source		2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

BAB IV St Nur Arzi Yusir - 10561111220

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX	12% INTERNET SOURCES	4% PUBLICATIONS	14% STUDENT PAPERS
-------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	4%
2	e-jurnal.pnl.ac.id Internet Source	2%
3	www.scribd.com Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



BAB V St Nur Arzi Yusir - 10561111220

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Nurhamidah Nurhamidah, Nova Riskiana, Cici Romayanti, Wangi Puspa Kartini, Nadia Amida. "Potensi Ekstrak Daun Malaysia (Chromolaena Odorata) Sebagai Pengawet Alami Ikan", *PENDIPA Journal of Science Education*, 2020
 Publication **2%**
- 2** journal.umpo.ac.id
 Internet Source **2%**

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



RIWAYAT HIDUP



ST NUR ARZI YUSIR, Lahir pada tanggal 02 Februari 2002 di Kabupaten Takalar adalah anak kedua dari dua bersaudara. Buah hati dari pasangan ayahanda Muh. Yusuf dan Ibunda Irmayanti. Peneliti memasuki jenjang pendidikan sekolah dasar di bangku SD No.1 Centre Pattallassang, Kabupaten Takalar pada tahun 2007-2013 dan melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Takalar pada tahun 2013-2016 dan pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Takalar dan tamat pada tahun 2019. Setelah itu, di tahun 2020 peneliti melanjutkan pendidikan dan resmi sebagai mahasiswa di salah satu kampus yang berada di tengah Kota Makassar yang bernama Universitas Muhammadiyah Makassar pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Program Studi Strata 1. Pengorbanan, kesabaran, dukungan orang terdekat serta atas izin Allah SWT, pada tahun 2024 peneliti mengakhiri masa perkuliahan dengan menyusun karya ilmiah yang berjudul ***“Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar”***.



