

**PENGARUH KONDISI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA BABINSA KORAMIL 07
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**ALFIRAH KIDANG
105721112820**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH KONDISI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA BABINSA KORAMIL 07
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ALFIRAH KIDANG
105721112820

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain, (karena) boleh jadi mereka (yang diperolok-olokkan) lebih baik dari mereka (yang mengolok-olok), dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olokkan) perempuan lain, (karena) boleh jadi perempuan (yang diperolok-olokkan) lebih baik dari perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela satu sama lain, dan janganlah saling memanggil dengan gelar-gelar yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk (fasik) setelah beriman. Dan barangsiapa tidak bertobat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim.”

(Q.S. Al-Hujurat : 11)

Tujuan utama pendidikan bukanlah pengetahuan, tetapi tindakan

(Alfirah Kidang)

Kita adalah apa yang kita percayai

(C.S Lewis)

“Learning is the only thing the mind never exhaust, never fears, and never regrets”



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Alfirah Kidang, Nim 105721112820 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 14 Jumadil Awal 1446 H/16 November 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Jumadil Awal 1446 H
16 November 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, MT., IPU (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....) (Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. (.....)
 2. Abdul Muttalib, S.E., M.M. (.....)
 3. Dr. Siti Aisyah, S.E., M.M. (.....)
 4. Andi Risfan Rizaldi, SE., M.M. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kondisi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Alfirah Kidang
No. Stambuk/ NIM : 105721112820
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 November 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Najib Kasim., SE., M.Si
NIDN. 8823690019

Abdul Mutalib, S.E., M.M
NIDN. 0901125901



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651507

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfirah Kidang
Stambuk : 105721112820
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kondisi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 16 November 2024

Membuat Pernyataan,



Alfirah Kidang

NIM:105721112820

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 651507

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, S.E., M.M

NBM: 1151132



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfirah Kidang
NIM : 105721112820
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kondisi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 16 November 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Alfirah Kidang
NIM:105721112820

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Biringbulu Gowa”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Kidang dan Ibu Inna yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H.M. Najib Kasim., SE., M.Si selaku Pembimbing I
5. Bapak Abdul Muttalib, S.E., M.M selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Kedua orang tua, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya dari lubuk hati yang terdalam kepada Ayahanda Serma Kidang dan Ibunda Inna yang telah memberikan kasih sayang serta dukungan materi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Suami Sertu Sammang yang menemani dan memberikan motivasi terhadap penulis untuk tetap semangat dan tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi.
8. Saudara Ramdiana yang senantiasa memberikan semangat agar dapat segera menyelesaikan skripsi demi Mama dan Bapak.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 16 November 2024

Alfirah Kidang



ABSTRAK

ALFIRAH KIDANG. 2024. *Pengaruh Kondisi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar.* Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : H.M. Najib Kasim dan Abdul Muttalib.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja babinsa koramil 07 kota makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah jawaban dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden sebanyak 60 orang Babinsa Koramil 07 Kota Makassar. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis data deskriptif, Analisis regresi linier berganda, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Babinsa, sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja babinsa. Secara simultan Kondisi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar.

Kata Kunci : Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Babinsa

ABSTRACT

ALFIRAH KIDANG. 2024. *The Effect of Working Conditions and Leadership Style on the Performance of Babinsa Koramil 07 Makassar City*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Main Supervisor H.M. Najib Kasim and Co-Supervisor Abdul Muttalib.

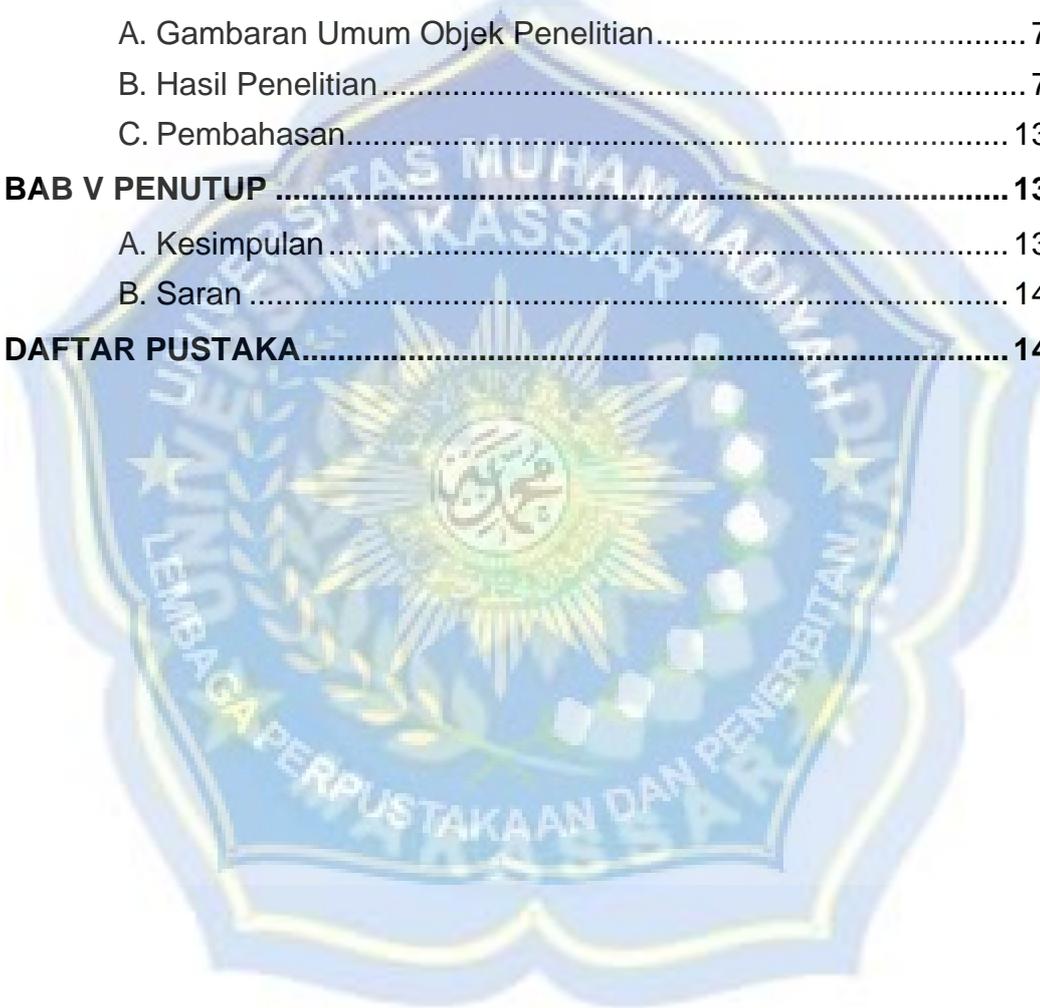
This study aims to determine the effect of working conditions and leadership style on the performance of babinsa koramil 07 Makassar city. The type of research used in the study is research with a quantitative descriptive approach. The data processed are the answers to the results of the questionnaire filled out by respondents as many as 60 Babinsa Koramil 07 Makassar City. While the data analysis techniques used are descriptive data analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis testing. The results of the study prove that the working conditions variable has a significant positive effect on the Babinsa Performance variable, while the Leadership Style has no significant effect on babinsa performance. Simultaneously, working conditions and leadership style jointly affect the performance of Babinsa Koramil 07 Makassar City.

Keywords: Working Conditions, Leadership Style, Babinsa Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Teoritis	9
1. Kinerja.....	9
2. Kondisi Kerja.....	19
3. Gaya Kepemimpinan	24
B. Tinjauan Empiris	42
C. Kerangka Pikir	52
D. Hipotesis.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Jenis Penelitian	60

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	61
C. Definisi Operasional dan Pengukuran	61
D. Populasi dan Sampel	65
E. Teknik Pengumpulan Data	66
F. Analisis Data Deskriptif.....	67
G. Metode Analisis Data	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	74
B. Hasil Penelitian.....	77
C. Pembahasan.....	132
BAB V PENUTUP	139
A. Kesimpulan.....	139
B. Saran	140
DAFTAR PUSTAKA.....	141



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3. 1	Pengukuran Variabel	64
Tabel 3. 2	Skor Penilaian Skala Likert	67
Tabel 4. 1	Komposisi Babinsa Berdasarkan Usia Babinsa	76
Tabel 4. 2	Komposisi Babinsa Berdasarkan Usia Babinsa	77
Tabel 4. 3	Komposisi Babinsa Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4. 4	Komposisi Babinsa Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
Tabel 4. 5	Komposisi Babinsa Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4. 6	Komposisi Babinsa Berdasarkan Pangkat/Jabatan	81
Tabel 4. 7	Komposisi Babinsa Berdasarkan Wilayah Tugas	82
Tabel 4. 8	Komposisi Babinsa Berdasarkan Jumlah Kelurahan Dibina..	83
Tabel 4. 9	Komposisi Babinsa Berdasarkan Pelatihan Yang Diikuti.....	84
Tabel 4. 10	Komposisi Babinsa Berdasarkan Fasilitas Kerja	85
Tabel 4. 11	Komposisi Babinsa Berdasarkan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja.....	86
Tabel 4. 12	Tanggapan Babinsa Tentang Suasana Kerja Dalam Kantor Nyaman Dengan Kondisi Kebersihan Yang Ada.....	87
Tabel 4. 13	Tanggapan Babinsa Tentang Lingkungan Kerja Disini Mendukung Produktivitas	89
Tabel 4. 14	Tanggapan Babinsa Tentang Rasa Aman Dan Nyaman Dalam Bekerja	90
Tabel 4. 15	Tanggapan Babinsa Tentang Kerjasama Antar Anggota Sudah Terjalin Sangat Baik.....	91
Tabel 4. 16	Tanggapan Babinsa Tentang Terjalin Komunikasi Yang Baik Antar Anggota Maupun Dengan Atasan	92
Tabel 4. 17	Tanggapan Babinsa Tentang Hubungan Kekeluargaan Yang Baik Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Saya	93
Tabel 4. 18	Tanggapan Babinsa Tentang Fasilitas Yang Tersedia Sudah Mendukung Kelancaran Kinerja Saya	94

Tabel 4. 19 Tanggapan Babinsa Tentang Fasilitas Yang Lengkap Walaupun Tidak Baru Merupakan Salah Satu Penunjang Kelancaran Kinerja Babinsa	95
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Babinsa Mengenai Kondisi Kerja Pada Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar.....	96
Tabel 4. 21 Tanggapan Babinsa Tentang Memberikan Tindakan tegas bagi anggota Babinsa yang melakukan pelanggaran	97
Tabel 4. 22 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan instruksi kerja yang jelas, kepada anggota Babinsanya.....	98
Tabel 4. 23 Tanggapan Babinsa Tentang menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan anggota Babinsanya....	100
Tabel 4. 24 Tanggapan Babinsa Tentang menerima saran dari bawahan	101
Tabel 4. 25 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran.	102
Tabel 4. 26 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan ide-ide yang baik dan cekatan dalam bekerja dan tepat mengambil keputusan	103
Tabel 4. 27 Tanggapan Babinsa Tentang mendengarkan pendapat dari bawahannya.....	104
Tabel 4. 28 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.....	105
Tabel 4. 29 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan reward atau apresiasi kepada anggota yang berprestasi	106
Tabel 4. 30 Tanggapan Babinsa Tentang melakukan komunikasi dua arah kepada anggota Babinsa dalam memecahkan masalah	107
Tabel 4. 31 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Babinsa Mengenai Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Kota Makassar.....	108
Tabel 4. 32 Tanggapan Babinsa Tentang Kemampuan menyelesaikan	

pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang diberikan	110
Tabel 4. 33 Tanggapan Babinsa Tentang Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan	111
Tabel 4. 34 Tanggapan Babinsa Tentang Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang minimal	112
Tabel 4. 35 Tanggapan Babinsa Tentang Menaati peraturan dan tata tertib kantor.....	113
Tabel 4. 36 Tanggapan Babinsa Tentang Melakukan pekerjaan yang benar tanpa harus diperintah terlebih dahulu oleh atasan...	115
Tabel 4. 37 Tanggapan Babinsa Tentang Melakukan pekerjaan dengan teliti.	116
Tabel 4. 38 Tanggapan Babinsa Tentang Memberikan pengaruh dan contoh yang baik untuk rekan kerja yang lain dalam bekerja.....	117
Tabel 4. 39 Tanggapan Babinsa Tentang Melakukan pekerjaan dengan sebenar-benarnya baik dalam ucapan maupun tindakan agar terciptanya rasa saling percaya dalam pekerjaan	118
Tabel 4. 40 Tanggapan Babinsa Tentang Kemampuan memberikan ide dan gagasan di setiap pekerjaan yang saya lakukan	119
Tabel 4. 41 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Babinsa Mengenai Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar.....	120
Tabel 4. 42 Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Babinsa	122
Tabel 4. 43 Hasil Uji Reliabilitas Data	123
Tabel 4. 44 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	124
Tabel 4. 45 Hasil uji normalitas	125
Tabel 4. 46 Hasil uji multikolonieritas	128
Tabel 4. 47 Hasil uji heteroskedastisitas	129
Tabel 4. 48 Hasil uji parsial (uji t)	130

Tabel 4. 49 Hasil Uji Simultan 131

Tabel 4. 50 Hasil Uji Koefisiensi Determinan (R2) 132



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	54
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	54
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisiner.....	143
Lampiran 2. Dokumentasi.....	150
Lampiran 3. Persuratan	151
Lampiran 4. Tabulasi Data.....	156
Lampiran 5. Output SPSS	160



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Babinsa adalah singkatan dari Bintara Pembina Desa, adalah anggota TNI AD yang bertugas di tingkat desa untuk membantu dalam pembinaan wilayah teritorial dan membantu koordinasi antara masyarakat dan pemerintah. Kinerja Babinsa sangat penting dalam menjaga stabilitas dan keamanan di wilayahnya, serta dalam mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Babinsa bertanggung jawab dalam menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat, memberikan bantuan dan pemahaman tentang berbagai program pemerintah, serta memberikan informasi dan pengawasan terhadap situasi keamanan di wilayahnya. Dengan menjalankan tugasnya dengan baik, Babinsa dapat menjadi jembatan antara masyarakat dengan pemerintah dan membantu meningkatkan kualitas hidup di desa tersebut.

Koramil 07 Kota Makassar merupakan salah satu satuan di bawah Komando Rayon Militer (Koramil) di wilayah Kota Makassar. Koramil bertugas untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan teritorial di daerah tersebut. Tugas Koramil meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban, serta pembinaan masyarakat di wilayah teritorialnya. Dengan mengkoordinasikan kegiatan dengan berbagai pihak terkait, Koramil berperan dalam menciptakan kondisi yang aman dan kondusif bagi warga

Kota Makassar serta mendukung pembangunan di tingkat lokal. Melalui kerjasama dengan Babinsa dan komponen lainnya, Koramil berupaya untuk menjadi garda terdepan dalam menjaga keutuhan dan kesejahteraan masyarakat di wilayahnya.

Terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi pertama, kuantitas Babinsa mengalami masalah dalam mencapai target kunjungan ke rumah-rumah warga setiap minggunya. Babinsa hanya dapat mengunjungi setengah dari jumlah yang ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan. Permasalahan kedua, kualitas Babinsa dalam memberikan penyuluhan kepada warga tentang program-program pemerintah atau pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Babinsa mengalami masalah dalam memberikan informasi yang akurat dan tepat kepada warga. Permasalahan ketiga, efisiensi yang terjadi pada kinerja Babinsa ialah efisiensi waktu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Babinsa menghabiskan terlalu banyak waktu dalam perjalanan dari satu lokasi ke lokasi lainnya, sehingga mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk memberikan bantuan atau memberikan informasi kepada warga. Permasalahan ke-empat, inisiatif Babinsa yang kurang proaktif dalam mengidentifikasi masalah di wilayahnya dan mencari solusi atau langkah-langkah untuk mengatasinya. Permasalahan kelima, disiplin kerja pada Babinsa menghadapi tantangan terlambat dalam melaksanakan tugas atau tidak mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Permasalahan keenam, ketelitian yang terjadi kesalahan atau ketidaktelitian dalam pelaporan kegiatan atau data

yang disampaikan oleh seorang Babinsa. Permasalahan ketujuh, kepemimpinan yang dihadapi oleh Babinsa menghadapi masalah dalam memimpin anggotanya secara efektif bahkan menginspirasi warga untuk berpartisipasi dalam kegiatan. Permasalahan kedelapan, kejujuran menjadi kasus dimana seorang Babinsa terlibat dalam perilaku yang tidak jujur dalam penyalahgunaan wewenang atau penggelapan informasi. Dan permasalahan terakhir, kreativitas yang terjadi pada kinerja Babinsa masih kurangnya ide kreatif atau inovatif dalam melaksanakan tugas-tugas atau mengatasi masalah yang dihadapi di wilayah tugasnya.

Kinerja babinsa dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para babinsa, lingkungan kerja tempat babinsa bekerja.

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja babinsa. Kinerja babinsa merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja babinsa dan meningkatkan kinerja babinsa. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja babinsa (Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan bawahan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja bawahan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Koesmono (2007, h.30) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007, h.448) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Fokus utama bagi sebuah organisasi adalah pada aspek sumber daya manusia karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada

bagaimana SDM dikelola. Interaksi antara pimpinan dan bawahan juga berpengaruh besar terhadap kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar. Oleh karena itu, perencanaan pengelolaan SDM selalu dilakukan untuk menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat. Salah satu tujuan manajemen SDM dalam fungsi manajemen organisasi adalah mengatasi permasalahan kepemimpinan dan kondisi kerja. Seorang pemimpin, yang diakui oleh anggota sebagai sosok yang layak memimpin, bertanggung jawab atas pelaksanaan fungsi organisasi tersebut. Kondisi kerja Babinsa di Koramil 07 Kota Makassar sangat dipengaruhi oleh hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta pengelolaan sumber daya manusia secara efektif di dalam organisasi tersebut.

(Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan, sedangkan (Salutondok, 2015) menyatakan Kondisi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Sandy, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini tidak sejalan dengan (Posuma, 2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan research gap yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja Babinsa. Penelitian ini juga memilih Koramil 07 Kota Makassar sebagai objek penelitian karena kegiatan Koramil dapat memiliki dampak yang signifikan pada masyarakat setempat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian tentang Koramil

07 dapat membantu memahami sejauh mana peran TNI AD dalam pembangunan dan kesejahteraan masyarakat di Kota Makassar. Perbedaan tersebut kemungkinan dapat menimbulkan perbedaan hasil penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul, "Pengaruh Kondisi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Kondisi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar?
3. Apakah Kondisi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Bersama-sama terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar?
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar?

3. Untuk mengetahui pengaruh Kondisi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai efektivitas strategi kepemimpinan dalam konteks militer, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja personel di lapangan. Hal ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih baik dan peningkatan kondisi kerja bagi Babinsa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis kepada Koramil 07 Kota Makassar berdasarkan temuan penelitian mereka. Rekomendasi ini dapat membantu Koramil meningkatkan efektivitas pengelolaan dan kepemimpinan di lapangan.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan agar instansi yang terlibat dalam kegiatan pembinaan wilayah dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan untuk mengidentifikasi area dimana mereka dapat meningkatkan kondisi kerja dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja personel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Kinerja

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing masing individu.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja babinsa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang babinsa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai babinsa pada periode tertentu.

a. Manfaat dan Tujuan Kinerja babinsa

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja babinsa yang optimal. Kinerja babinsa yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja babinsa perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan babinsa dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh babinsa”. Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi.

Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”. Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja babinsa sangat penting bagi internal maupun eksternal babinsa itu sendiri.

b. Jenis-Jenis Kinerja Babinsa

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh babinsa tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri

dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu babinsa terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Babinsa

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja babinsa demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada

babinsanya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja babinsa. Sebagaimana menurut Sutrisno (2009:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja babinsa adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”. Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja babinsa terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

- 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi

kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3) Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja babinsa dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal babinsa.

d. Indikator Kinerja Babinsa

Kinerja babinsa perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan babinsa kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Afandi dalam (Qoyyimah, 2020) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi

dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja babinsa yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- 1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

2) Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

4) Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

5) Kejujuran

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

7) Prakarsa

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

8) Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2. Kondisi Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Hadari Nawawi : 2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara : 2005).

a. Jenis lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayati : 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja babinsa, yang dapat mempengaruhi babinsa tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan babinsa, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar babinsa yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik. Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Ashar S. Munandar : 2008).

Schultz (Dalam Ashar S. Munandar :2008) mangajukan hasil suatu penelitian di Amerika Serikat tentang kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantor yang terdiri dari ruangan yang luas tanpa

dinding-dinding bagi yang membagi ruangan kedalam ruangan-ruangan terpisah. Semua babinsa dari pegawai rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon (pendek) dan tanaman, kaca jendela yang rendah lemari-lemari pendek, rak-rak buku. Kantor-kantor pemandangan alam ini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja. Disamping itu keterbukaan menunjang timbulnya ikatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan babinsa. Keluhan kantor dalam kantor pemandangan ala mini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan berkonsentrasi. Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2005) yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama babinsa maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi babinsa untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja babinsa.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruan kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja babinsa dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja babinsa.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja babinsa adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara babinsa dengan babinsa dan antara babinsa dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

a. Rasa Bosan Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan Dalam Bekerja Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over dan kecelakaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Hadari Nawawi (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi babinsa terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh babinsa tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut. Menurut Alex Nitisemito dalam (Setiawan, 2018) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap babinsa menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja babinsa.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa

ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi babinsa tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja babinsa.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Menurut James, bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tompubolon, gaya

kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut House dalam Gary Yukl, mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi dengan kinerja yang baik untuk keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini, terdapat dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrem, yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas otoritas posisi dan penggunaan otoritas. Dengan kata lain, bahwa seorang pemimpin atau manajer dengan kekuasaannya atau

otoritasnya bisa dipergunakannya sebagai acuan atau alat pengambilan keputusan ataupun hal-hal yang berkenaan dengan kebijakan perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan atau kemampuan personal dan keikutsertaan pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan.

a. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah artikel yang ditulis oleh Tannenbaum dan Schmidt, "*How To Choose a Leadership Patern*", mengungkapkan bahwa, gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis, keduanya merupakan gaya kepemimpinan, dan oleh karenanya dapat didudukkan dalam suatu kontinum atau rangkaian dari perilaku pemimpin yang sangat otokratis pada satu sisi, dan perilaku pemimpin yang sangat demokratis pada sisi lain. Berikut ini akan dipaparkan tiga gaya kepemimpinan sebagaimana yang dimaksud di atas.

1. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Gaya kepemimpinan ini sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkannya adalah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Kedua ahli ini menggambarkan gagasannya seperti dua bidang pengaruh yang ekstrim. Pertama, bidang pengaruh pimpinan. Kedua, bidang pengaruh kebebasan bawahan.

Pada bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinan, sedangkan pada bidang yang kedua,

pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipergunakan dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan. Ada tujuh model pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin berdasarkan gaya kepemimpinan ini. Ketujuh model ini masih dalam kerangka gaya otokratis dan gaya demokratis. Ketujuh model keputusan pemimpin itu yaitu:

- a. Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahannya. Model itu terlihat bahwa otoritas yang dipergunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali.
- b. Pemimpin menjual keputusan. Dalam hal ini pemimpin masih terlihat banyak menggunakan otoritas yang ada padanya, sehingga persis dengan model yang pertama. Bawahan di sini belum banyak terlibat dalam pembuatan keputusan.
- c. Pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide, dan mengundang pertanyaan-pertanyaan. Dalam model ini pemimpin sudah menunjukkan kemajuan, dibatasinya penggunaan otoritasnya dan diberi kesempatan bawahan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Bawahan sudah sedikit terlibat dalam rangka pembuatan keputusan.
- d. Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat diubah. Bawahan sudah mulai banyak

terlibat dalam rangka pembuatan keputusan, sementara otoritas pimpinan sudah mulai dikurangi penggunaannya.

- e. Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran-saran, dan membuat keputusan. Model ini sudah jelas otoritas pimpinan dipergunakan sedikit mungkin, sebaliknya kebebasan bawahan dalam berpartisipasi membuat keputusan sudah banyak dipergunakan.
 - f. Pemimpin merumuskan batas-batasnya, dan meminta kelompok bawahan untuk membuat keputusan. Partisipasi bawahan dalam kesempatan ini lebih besar dibandingkan dalam lima model di atas.
 - g. Pemimpin mengizinkan bawahan melakukan fungsi-fungsinya dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh pimpinan. Model ini terletak pada titik ekstrem penggunaan kebebasan bawahan, adapun titik ekstrem penggunaan otoritas pada model nomor satu di atas.
2. Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi

Tokoh yang mengenalkan dari gaya kepemimpinan ini adalah William J. Reddin, seorang profesor dan konsultan dari Kanada. Reddin mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut selalu dikembalikan pada dua hal yang mendasar, yaitu hubungan pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa model yang dibangun oleh Reddin ini merupakan gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungannya. Gaya

kepemimpinan ini dapat dilukiskan dengan empat persegi empat dalam tiga kotak bagian. Empat persegi empat dalam kotak yang pertama merupakan "gaya yang tidak efektif". Empat persegi empat yang kedua (tengah) merupakan "gaya dasar kepemimpinan" seorang manajer. Empat persegi empat yang ketiga, merupakan "gaya yang efektif". Gaya yang efektif, gaya ini merupakan pengembangan dari gaya dasar kepemimpinan. Dalam hal ini, terdapat empat gaya kepemimpinan efektif, yaitu:

1) Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, mau menerima perbedaan individu, dan berkeinginan mempergunakan kerja tim dalam manajemennya.

2) Pecinta Pengembangan (*developer*)

Gaya ini mempergunakan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang jelas terhadap orang-orang yang bekerja dalam perusahaannya dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai individu.

3) Otokratis yang Baik Hati (*Benevolent Autocrat*)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap

tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperolehnya tanpa menyebabkan ketidaksegaran pihak lain.

4) Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol secara teliti. Gaya yang tidak efektif, gaya ini merupakan gaya di bawah gaya dasar kepemimpinan. Terdapat empat gaya kepemimpinan yang tidak efektif, yaitu:

a) Pencinta Kompromi (*Compromiser*)

Gaya ini memberikan perhatian yang besar maka tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi. Manajer yang bergerak seperti ini merupakan pembuat keputusan yang jelek, banyak tekanan yang mempengaruhinya.

b) *Missionari*

Gaya ini memberikan penekanan yang maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai. Manajer seperti ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya sendiri.

c) Oktokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak sesuai. Manajer seperti ini tidak mempunyai kepercayaan pada orang lain, tidak menyenangkan, dan hanya tertarik pada jenis pekerjaan yang segera selesai.

d) Lari dari tugas (*Deserter*)

Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Dalam situasi tertentu gaya ini tidak begitu terpuji, karena manajer seperti ini menunjukkan pasif tidak mau ikut campur tangan secara aktif dan positif.

3. Gaya Kepemimpinan Empat Sistem Manajemen

Tokoh yang mengenalkan gaya kepemimpinan ini adalah Rensis Likert. Beliau mengembangkan empat sistem manajemennya berdasarkan pada suatu proses penelitian yang bertahun-tahun. Menurutnya pemimpin itu dapat berhasil jika bergaya *participative management*. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi. Likert merancang empat sistem kepemimpinan dalam manajemennya sebagai berikut:

- a. Sistem 1, dalam sistem ini pemimpin sebagai *exploitive authoritative*. Dalam hal ini manajer sangat otokratis, mempunyai sedikit kepercayaan, mengeksploitasi bawahan dan bersikap paternalistik. Cara memotivasi bawahannya dengan memberi

hukuman dan memberikan penghargaan secara kebetulan. Proses pengambilan keputusan dibatasi pada tingkat atasan saja.

- b. Sistem 2, dalam sistem ini pemimpin dinamakan otokratis yang baik hati (*benevolent authoritative*). Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang terselubung, percaya pada bawahan, memotivasi dengan hadiah dan hukuman, mendengarkan pendapat bawahan, memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan. Bawahan tidak bebas untuk membicarakan sesuatu yang berkenaan dengan tugas pekerjaannya dengan atasannya.
- c. Sistem 3, dalam sistem ini gaya kepemimpinan lebih dikenal dengan sebutan manajer konsultatif. Dalam hal ini manajer mempunyai sedikit kepercayaan kepada bawahan dalam hal informasi, ide atau pendapat. Pemimpin bergaya ini memotivasi dengan penghargaan dan hukuman. Dia suka menetapkan dua pola komunikasi, yakni keatas dan kebawah. Bawahan di sini merasa sedikit berbeda untuk membicarakan tugas pekerjaannya pada atasannya.
- d. Sistem 4, dinamakan juga dengan sistem kepemimpinan yang bergaya kelompok yang berpartisipasi (*participative group*). Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalan selalu

mendapatkan ide dan mendapatkan ide dari bawahan, serta menggunakannya secara konstruktif. Memberikan penghargaan yang bersifat ekonomis, dengan berdasarkan partisipasi kelompok dalam penentuan tujuan bersama dan penilaian kemajuan pencapaian tujuan tersebut. Pemimpin juga mau mendorong bawahan untuk ikut bertanggung jawab untuk membuat keputusan, dan juga melaksanakan keputusan tersebut dengan tanggung jawab. Bawahan merasa secara mutlak mendapatkan kebebasan untuk membicarakan tugas pekerjaannya bersama atasannya.

Menurut Likert, manajer yang termasuk pada sistem empat ini mempunyai kesempatan yang besar untuk sukses sebagai pemimpin. Setiap organisasi yang termasuk dalam sistem empat ini adalah sangat efektif dalam menetapkan tujuan-tujuan dan mencapainya, serta pada umumnya organisasi semacam ini lebih produktif. Demikian secara garis besar, penyebaran tentang macam-macam gaya kepemimpinan yang masih terbingkai dalam dua kategori gaya kepemimpinan secara umum, yakni gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis. Ketiga macam gaya kepemimpinan di atas, disatu sisi berpeluang untuk menjadi gaya kepemimpinan yang otokratis, namun di sisi lainnya juga berpeluang untuk menjadi gaya kepemimpinan yang demokratis.

4. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan di luar situasi ini. Fungsi pemimpin merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok. Fungsi pemimpin mempunyai dua dimensi:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi tersebut.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan:

a. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi atau arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang dipimpin yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin kepada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultasi dapat diharapkan keputusan-keputusan pemimpin, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang, menerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

5. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut teori path-goal Evans-House ada empat gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Kepemimpinan direktif, mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kinerja, memperjelas peranan pemimpin dalam kelompok.
- b. Kepemimpinan suportif, melakukan berbagai usaha agar pekerjaan lebih menyenangkan, memperlakukan anggota

dengan adil, bersahabat, mudah bergaul, memperhatikan kesejahteraan bawahannya.

- c. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, menentukan tujuan-tujuan yang menantang, mengharap kinerja yang tinggi, menekankan pentingnya kinerja yang berkelanjutan, optimistik dan memenuhi standar-standar yang tinggi.
 - d. Kepemimpinan partisipatif, melibatkan bawahan, meminta saran bawahan dan menggunakannya dalam proses pengambilan keputusan.
6. Pendekatan – Pendekatan Studi Kepemimpinan

Penelitian-penelitian dan teori-teori kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan-pendekatan kesifatan, perilaku, dan situasional dalam studi tentang kepemimpinan. Adapun pendekatan tersebut akan dijelaskan sebagai berikut. Sehingga berbagai pendekatan dalam melakukan kepemimpinan akan lebih jelas. Pendekatan pertama memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak. Pendekatan kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku-perilaku pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. Kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat-sifat tertentu atau memperagakan dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada.

Pemikiran dan penelitian sekarang mendasar pada

pendekatan-pendekatan ketiga, yaitu pandangan situasional tentang kepemimpinan. Pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan, dan sebagainya. Pandangan ini telah menimbulkan pendekatan contingency pada kepemimpinan, yang bermaksud untuk menetapkan faktor-faktor situasional yang menentukan seberapa besar efektivitas situasi gaya kepemimpinan tertentu.

7. Pendekatan Sifat – Sifat Kepemimpinan

Para teoritis kesifatan adalah kelompok pertama yang bermaksud menjelaskan tentang aspek kepemimpinan. Mereka percaya bahwa para pemimpin memiliki ciri-ciri atau sifat tertentu yang menyebabkan mereka dapat memimpin pengikutnya. Daftar sifat-sifat ini dapat menjadi sangat panjang, tetapi cenderung mencakup energi, pandangan, pengetahuan dan kecerdasan, imajinasi, kepercayaan diri, integritas, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan, antusiasme, berani, dan sebagainya.

a. Penelitian awal tentang sifat kepemimpinan

Usaha pertama yang dilakukan oleh para psikolog dan peneliti lainnya untuk memahami kepemimpinan adalah mengidentifikasi

sifat-sifat pemimpin. Sebagian besar penelitian-penelitian awal tentang kepemimpinan ini bermaksud untuk 1) membandingkan sifat-sifat orang yang menjadi pemimpin dengan sifat-sifat yang menjadi pengikut, dan 2) mengidentifikasi ciri-ciri dan sifat-sifat yang dimiliki oleh para pemimpin efektif. Sehingga dua cara tersebut efektif dan efisien digunakan untuk menilai sifat kepemimpinan. Berbagai studi perbandingan sifat-sifat pemimpin dan bukan pemimpin sering menemukan bahwa pemimpin cenderung lebih tinggi, mempunyai tingkat kecerdasan lebih tinggi, lebih ramah, dan lebih percaya diri daripada yang lain dan mempunyai kebutuhan akan kekuasaan lebih besar. Tetapi kombinasi sifat-sifat tertentu yang akan membedakan antara pemimpin atau calon pemimpin dari pengikut, belum pernah ditemukan. Sehingga timbul anggapan para peneliti sifat-sifat kepemimpinan bahwa pemimpin dilahirkan bukan dibuat, atau seseorang itu dilahirkan membawa atau tidak membawa sifat-sifat yang diperlukan bagi seorang pemimpin.

b. Penemuan – penemuan lanjutan

Seorang peneliti Edwin Ghiselli dalam penelitiannya ilmiahnya dalam bukunya T. Hani Handoko, menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar

manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (decisiveness) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi. Sedangkan Keith Davis dalam bukunya T. Hani Handoko mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi: kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan, motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan sikap-sikap hubungan manusiawi.

8. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono dalam (Nugroho, 2020) menyatakan sebagai berikut:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin berteperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa ahli. Hasil-hasil yang ditemukan oleh peneliti tersebut dapat digunakan sebagai referensi di dalam penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017) Penelitian ini mengambil judul “Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja babinsa”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja babinsa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah responden adalah 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada babinsa dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Babinsa PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja babinsa.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Tolu, 2021) Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai."

Sumberdaya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan kinerja yang baik pula. Memahami pentingnya sumber daya manusia saat ini salah satu upaya pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja babinsa. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari 125 responden. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software amos 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja babinsa.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Priyono, 2018) Penelitian ini berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember."

Penelitian ini dilakukan pada guru SMAN 1 Tanggul Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 40 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari uji t diperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto, 2022) Penelitian ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Babinsa"

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang ada di Perusahaan terkait dengan gaya kepemimpinan yang tidak membantu

babinsa untuk termotivasi, mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam dirinya. Lingkungan kerja pegawai perlu mempunyai fasilitas yang cukup untuk menunjang pekerjaan sehari-hari guna meningkatkan kinerja, dan beban kerja yang tinggi yang terkadang di luar kemampuan pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja babinsa PT. NFI adalah bagian dari paket pengisi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan koefisien regresi (hipotesis). Populasi penelitian ini adalah babinsa PT. NFI bagian dari *fillpack* sebanyak 130 babinsa. Penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling dengan teknik simple random sampling, artinya seluruh anggota populasi diasumsikan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows dengan uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja babinsa dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,886 > t_{tabel}$ 1,989, pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} $2,276 > t_{tabel}$ 1,989 dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} $2,183 > t_{tabel}$ 1,989. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja dapat diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam kinerja pegawai.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mardiani (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja babinsa	Kuantitatif	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Babinsa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja babinsa, serta budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja babinsa PT Asno Horie Indonesia.
2	Siagian (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja babinsa dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Kuantitatif	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Babinsa Variabel Intervening: Kepuasan Kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>variabel kinerja babinsa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja babinsa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja babinsa, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja babinsa, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja babinsa</p>
3	Hamidi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Babinsa	Kuantitatif	Variabel Independen • Gaya Kepemimpinan • Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Babinsa	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Badrianto (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Babinsa	Kuantitatif	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Lingkungan Kerja • Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Babinsa	Hasil penelitian yang diolah menggunakan Program SPSS versi 22 for windows pada uji t (parsial) menunjukkan hal tersebut gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja babinsa dengan nilai t-hitung nilai 2,886 > t-tabel 1,989, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja babinsa dengan nilai thitung 2,276 > thitung tabel 1.989 dan beban kerja juga berpengaruh

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>signifikan terhadap babinsa kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,183 > t tabel 1,989. Demikianlah peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kerja lingkungan dan beban kerja dapat dipertimbangkan dan dijadikan tolak ukur dalam kinerja babinsa</p>
5	Tolu (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	<p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Lingkungan Kerja • Motivasi Kerja <p>Variabel Dependen: Kinerja Babinsa</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja,</p>

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
					lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja babinsa.
6	Priyono (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember	Kuantitatif	Variabel Independen <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Motivasi Guru • Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Guru	Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari uji t diperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
7	Arianto (2013)	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan	Kuantitatif	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> • Kedisiplinan 	Hasil penelitian ini menunjukkan

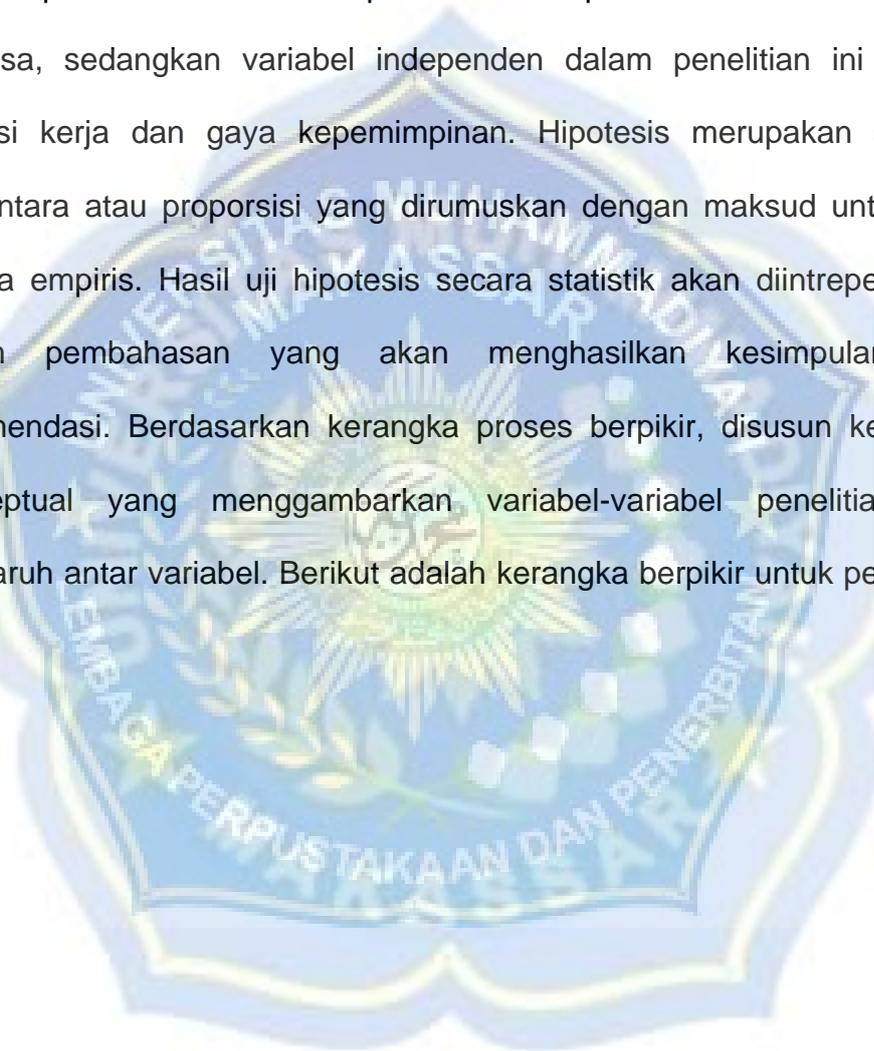
No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar		<ul style="list-style-type: none"> •Lingkungan Kerja •Budaya Kerja Variabel Dependen: Kinerja Tenaga Pengajar	bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar
8	Ferawati (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja babinsa	Kuantitatif	Variabel Independen: <ul style="list-style-type: none"> •Lingkungan Kerja •Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Babinsa	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Babinsa PT.

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
					Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja babinsa.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan pengetahuan ilmiah sebagai premis dasarnya. Sebelum kerangka konseptual dibuat, perlu disusun kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka. Kerangka pemikiran merupakan bagan yang menunjukkan gambaran mengenai penyusunan penelitian berdasarkan pemaparan studi teoritik dan studi empirik.

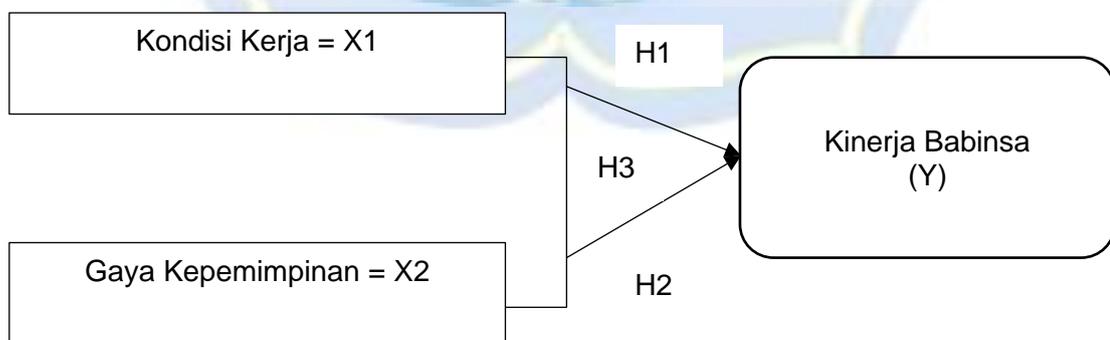
Studi teoritik yaitu teori-teori yang relevan dalam permasalahan dalam penelitian, sedangkan studi empiris yaitu hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Gabungan antara studi teoritik dan empirik dalam penelitian ini menghasilkan variabel-variabel penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Babinsa, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kondisi kerja dan gaya kepemimpinan. Hipotesis merupakan dugaan sementara atau proporsisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Hasil uji hipotesis secara statistik akan diintrepetasikan dalam pembahasan yang akan menghasilkan kesimpulan dan rekomendasi. Berdasarkan kerangka proses berpikir, disusun kerangka konseptual yang menggambarkan variabel-variabel penelitian dan pengaruh antar variabel. Berikut adalah kerangka berpikir untuk penelitian ini.





Gambar 2. 1 Kerangka pikir

Berdasarkan uraian diatas, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.2



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Balaka, 2022) Jawaban sementara diartikan bahwa jawaban yang diberikan masih hanya berdasar atas teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta-fakta empiris dari pengumpulan data. Berdasarkan landasan konseptual dan landasan teori yang telah diuraikan, maka disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). (Ferawati, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja babinsa. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja

Kondisi kerja yang baik atau buruk dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja seseorang di tempat kerja. Ketika seseorang bekerja dalam lingkungan yang kondusif, di mana ada dukungan, komunikasi yang baik, dan sumber daya yang memadai, mereka cenderung dapat mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat, di

mana ada stres berlebihan, konflik interpersonal, atau kurangnya sumber daya, dapat menghambat kinerja seseorang. Faktor-faktor seperti kesejahteraan mental dan fisik, motivasi, tingkat kepuasan kerja, serta tingkat stres juga dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja seseorang. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kondisi kerja yang menciptakan lingkungan yang mendukung agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas babinsa.

H1: Kondisi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar.

2. Pengaruh *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan efektifitas organisasi tersebut dalam pencapaian tujuannya. Menurut Kouzes & Posner (2007), seseorang dapat dikatakan memiliki kemampuan dalam memimpin jika di dalam dirinya terdapat dua kemampuan dasar, yaitu (1) memiliki perhatian dan (2) memiliki kepedulian pada orang lain. Para pemimpin memberi semangat sedemikian rupa sehingga orang-orang yang dipimpinnya bersedia bersama-sama “berbagi” satu sama lain. Ketika seorang pemimpin bisa menghargai seseorang untuk mencapai nilai atau tujuan-tujuan organisasinya, ini berarti sang pemimpin telah meneguhkan hati, menginspirasi mereka untuk ikut mengoptimalkan kemampuannya meski ada tekanan yang menghadang.

(Hamidi, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardiani, 2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu maupun tim di tempat kerja. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas cenderung mampu menginspirasi dan membimbing anggota tim menuju pencapaian tujuan bersama. Di sisi lain, pemimpin yang otoriter atau kurang mendengarkan pandangan anggota timnya mungkin dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, menghambat kreativitas, motivasi, dan kolaborasi.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat memengaruhi tingkat kepercayaan dan komunikasi antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang dapat membangun hubungan yang kuat dengan timnya, serta memberikan dukungan dan pengakuan atas kontribusi mereka, cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan. Sebaliknya, pemimpin yang kurang berempati atau kurang peduli terhadap kebutuhan dan harapan anggota timnya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kinerja.

Dengan demikian, penting bagi seorang pemimpin untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan yang ada dan mampu mengadaptasikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kebutuhan timnya.

Seiring dengan itu, memperhatikan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan efisien.

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar.

3. Pengaruh Kondisi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar

Kinerja seseorang di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja dan gaya kepemimpinan yang ada di lingkungan kerja mereka. Kondisi kerja yang baik, seperti adanya dukungan timbal balik, komunikasi yang efektif, dan lingkungan yang memungkinkan untuk pertumbuhan profesional, dapat meningkatkan kinerja individu. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk, seperti tingkat stres yang tinggi, ketidakpastian tugas, atau konflik interpersonal, dapat menghambat kinerja seseorang.

Sementara itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja juga dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Seorang pemimpin yang mempraktikkan gaya kepemimpinan yang inklusif, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya cenderung mendorong kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, pemimpin yang otoriter atau kurang menghargai pendapat anggota timnya mungkin tidak dapat mengoptimalkan potensi mereka.

Dengan demikian, baik kondisi kerja maupun gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja individu dan tim di

tempat kerja. Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan (Siagian, 2018) bahwa kondisi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3: Kondisi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan metode mengurutkan atau mempresentasi peningkatan dari tingkat variabel, dimana nilai variabel bisa dinyatakan dengan angka. Penelitian kuantitatif tidak terlalu mementingkan kedalaman suatu data, penelitian kuantitatif tidak mengacu pada seberapa dalam data yang ingin diolah, yang terpenting bisa untuk merekam data sebanyak mungkin dari populasi yang ada, sehingga menemukan hasil yang dicari. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian sentral dalam penelitian kuantitatif, karena hal tersebut memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan. Sumber data diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden, dimana yang dimaksud responden dalam penelitian ini adalah seluruh babinsa.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koramil 07 Kota Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni - Juli 2024

C. Definisi Operasional dan Pengukuran

Menurut (Sugiyono, 2016) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua tipe variabel yaitu variabel terikat atau dependen dan variabel independen atau bebas.

Berdasarkan hubungan antara satu variable dengan variable lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas (*Independent variable*) dan Variabel terikat (*Dependent Variabel*). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Babinsa, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kondisi kerja dan gaya kepemimpinan. Berikut ini penjelasan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Abdussamad, 2022)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Babinsa.

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh babinsa. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para babinsa memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

2. Variabel Independen atau Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2009:59).

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh babinsa. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan fasilitas yang mendukung akan membuat babinsa menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap

kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Agar data yang didapatkan benar-benar baik maka dibutuhkan desain instrumen yang baik juga. Dalam menyusun instrumen dijabarkan dari definisi operasional sampai *scoring* yang akan diberikan untuk tiap jawaban. *Scoring* jawaban responden juga merupakan bagian tidak terpisahkan dari instrumen. Agar instrumen dapat mengukur dengan tepat maka dibutuhkan pengetahuan teknik dasar penyusunan instrumen, penguasaan definisi variabel secara konseptual, pengetahuan keadaan lapangan dan diskusi dengan para ahli yang berkompeten.

Pembahasan akan dimulai dari mendefinisikan variabel. Variabel secara bahasa dapat dikatakan sebagai ubahan atau sesuatu yang dianggap dapat berubah. Variabel dalam pengertian metodologi penelitian adalah sifat, karakteristik, perilaku yang dapat diukur untuk dipelajari dengan metode ilmiah. Peneliti harus melakukan reduksi untuk mendapatkan pengertian sebuah variabel.

Pengukuran variabel dimulai dari mendefinisikan variabel dengan sejelas mungkin, proses ini dinamakan dengan definisi operasional. Definisi operasional tidak harus berdasarkan pada salah satu teori tertentu tetapi dapat dibentuk dari kompilasi dari teori yang ada. Definisi operasional akan berguna untuk membatasi penafsiran sidang pembaca sekaligus untuk

menjabarkan variabel menjadi indikator.

Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kondisi Kerja (X1)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Interval
Gaya Kepemimpinan (X2)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian	Interval
Kinerja Babinsa (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin Kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas	Interval

Dengan pengukuran dapat dihitung pengaruh variabel satu terhadap yang lain. Adapun fungsi pengukuran antara lain:

1. Memberikan data kuantitatif yang dapat diolah dengan statistik, pengumpulan data dapat melalui observasi dan angket (kuesioner) yang dituangkan dalam bentuk angka dan diolah dengan statistik.
2. Dapat diuji hipotesis-hipotesis serta teori yang mendasarinya, dengan mencari korelasi.
3. Dapat diketahui perbedaan hingga manakah suatu sifat, nilai, sikap dimiliki oleh individu atau kelompok.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang yaitu seluruh anggota TNI-AD yang ada pada Koramil 07 Kota Makassar yang menjadi objek penelitian sesuai dengan kriteria masing-masing responden.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel majemuk. Menurut Margono, (2004) menyatakan bahwa dalam setiap penelitian, populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang ingin dipelajari. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Berdasarkan perhitungan dari sampel jenuh dengan jumlah responden 60 seluruh anggota TNI-AD, peneliti menggunakan ukuran sampel sebesar 60 responden anggota TNI-AD di Koramil 07 Kota Makassar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. Tujuan penyebaran kuesioner adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden. Kuesioner atau angket tersebut dikirimkan kepada responden melalui bagian administrasi atau bagian umum kantor. Kuesioner ditujukan kepada orang yang terdiri dari berbagai posisi atau jabatan pada kantor.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran yang bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang tepat dan akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala yang jelas.

Menurut (Sugiyono, 2011:148), "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian." Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Jumlah instrumen yang digunakan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran yang bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang tepat dan akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala yang jelas. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

F. Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel dalam penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah nilai rata-rata, nilai maksimal, nilai minimal, dan standar deviasi untuk mendeskripsikan variabel penelitian.

Penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan untuk mengukur sikap, opini serta persepsi dengan cara memberikan bobot pada pernyataan kuesioner berdasarkan skala Likert. Menurut Sekarng dan Bougie mengatakan Likert scales are *generally* treated as interval scales, artinya skala likert umumnya diperlakukan sebagai skala interval (Ulber Silalahi, 2015:350). Untuk skor penilaian pada skala Likert dapat dilihat pada tabulasi tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3. 2 Skor Penilaian Skala Likert

Bentuk Jawaban	Simbol	Skor pernyataan positif	Skor pernyataan negatif
Sangat setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Netral	N	3	3
Tidak setuju	TS	2	4
Sangat tidak setuju	STS	1	5

Sumber : Riduwan (2014:88)

G. Metode Analisis Data

Analisis inferensial adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data, mengolah, dan menganalisis data kuantitatif

serta menarik kesimpulan tentang ciri-ciri populasi tertentu dari hasil analisis serangkaian sampel yang dipilih dari populasi yang bersangkutan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (Juliandi et al., 2018).

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan metode regresi berganda, merujuk pada penelitian (Silalahi, 2021). Metode regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Babinsa

X1 = Variabel Kondisi Kerja

X2 = Variabel Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta (Y = a, apabila b = 0)

β = Koefisien regresi

e = error

ε = residual

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal dan dalam model tidak mengandung multikolonieritas serta heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui normal tidaknya masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *one-sample kolmogorov-smirnov* (Ghozali,2010:114) dengan bantuan program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas dimana jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini untuk mengetahui adanya linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Syarat berlakunya model regresi adalah antar variabel bebasnya tidak memiliki hubungan sempurna atau mengandung multikolinearitas.

Deteksi terhadap adanya multikolinearitas adalah dengan melihat besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* melalui SPSS dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Jika $VIF > 10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel lainnya. Sedangkan apabila model regresi diperoleh $VIF < 5$ dan *tolerance* diatas 0,1 maka dalam model tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2015:92).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2010:105). Gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan dilakukan pengamatan *scatter plot* melalui SPSS antara prediksi variabel terikat dengan residualnya, dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residualnya. Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik *Scatter plot* dengan pola titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t . Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel.Uji hipotesis statistik dilakukan dengan cara:

1. Pengujian terhadap goodness of fit model (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (goodness of fit model). Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Artinya :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen Untuk pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji F (F test). Hasil F hitung dibandingkan dengan F tabel dengan $\alpha = 5\%$

Jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka seluruh variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

2. Pengujian terhadap regresi parsial

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Artinya :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara individu dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara individu dari variabel

independen terhadap variabel dependen Pengujian dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung dengan $\alpha = 5\%$ Jika:

- a. t hitung $>$ t tabel maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen
- b. t hitung $<$ t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted

R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2006).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat

Komando Rayon Militer 07 Kota Makassar, atau biasa disingkat Koramil 07 Kota Makassar, merupakan bagian dari struktur organisasi TNI AD di Indonesia. Koramil 07 Kota Makassar berperan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah Kota Makassar. Sejarahnya mencakup berbagai peran dalam mendukung pembangunan nasional serta memelihara stabilitas keamanan di daerah yang mereka tangani.

Koramil 07 Kota Makassar bertugas untuk menjaga keamanan wilayah, memberikan dukungan kepada pemerintah daerah, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat. Koramil dipimpin oleh seorang Komandan Koramil yang berpangkat Kapten atau Mayor. Di bawahnya, terdapat beberapa personel yang terbagi dalam berbagai fungsi dan unit tugas sesuai dengan kebutuhan operasional. Koramil 07 Kota Makassar bekerja sama dengan kepolisian, pemerintah daerah, dan instansi terkait lainnya untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif bagi warga masyarakat. Personel Koramil menjalani pendidikan dan pelatihan yang ketat sesuai dengan standar TNI AD untuk meningkatkan kemampuan operasional

dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain menjaga keamanan, Koramil juga aktif dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti program-program sosial, pendidikan, dan kesehatan guna mendukung pembangunan di wilayah tugasnya. Koramil 07 Kota Makassar berperan sebagai ujung tombak dari TNI AD di tingkat kecamatan dalam menjalankan tugas-tugas strategis yang diberikan oleh pemerintah pusat dan daerah.

2. Visi dan Misi

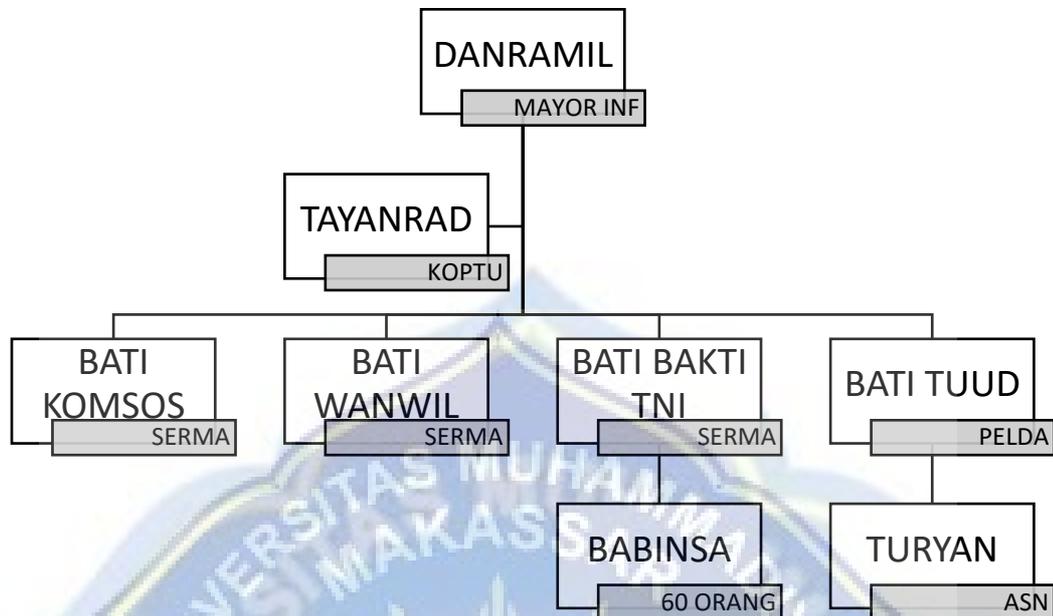
a. Visi

Menjadi unit yang profesional dalam menjaga keamanan dan mendukung pembangunan di wilayah tugasnya.

b. Misi

- 1) Melaksanakan tugas pokok untuk menjaga keamanan wilayah dan ketertiban masyarakat.
- 2) Berperan aktif dalam mendukung program-program pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat dan daerah.
- 3) Membangun hubungan yang baik dengan masyarakat untuk memperkuat sinergi dan mendukung kegiatan sosial kemasyarakatan.
- 4) Memastikan personel Koramil selalu siap dalam menghadapi setiap tugas dengan melakukan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas.
- 5) Memelihara dan meningkatkan kesiapan tempur serta profesionalisme personel dalam setiap pelaksanaan tugas.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber: Komando Rayon Militer 07 Kota Makassar 2024

Diharapkan dengan masa tugas dan pengalaman kerja yang variatif tersebut, semakin meningkatkan motivasi individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Tabel 4. 1 Komposisi Babinsa Berdasarkan Usia Babinsa

No	Jabatan Kepegawaian	Kondisi Saat Ini	
		Jumlah	Status
1	Danramil	1	TNI-AD
2	Tayanrad	1	TNI-AD
3	Bati Konsos	1	TNI-AD
4	Bati Wanwil	1	TNI-AD
5	Bati Bakti TNI	1	TNI-AD
6	Bati Tuud	1	TNI-AD
7	Babinsa	60	TNI-AD
8	Turyan (Staf)	1	PNS

Sumber: Komando Rayon Militer 07 Kota Makassar 2024

B. Hasil Penelitian

1. Identifikasi Babinsa

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh kondisi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja babinsa pada Koramil 07 Makassar, terlebih dahulu disajikan identitas babinsa sebagai berikut:

a. Analisis Babinsa Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Komposisi Babinsa Berdasarkan Usia Babinsa

No	Usia Babinsa	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-29 Tahun	8	13.3
2	30-39 Tahun	24	40.0
3	40-49 Tahun	14	23.3
4	> 50 Tahun	14	23.3
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan usia babinsa dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 30-39 tahun, yang mencakup 40% dari total babinsa. Sebanyak 24 babinsa berusia dalam rentang ini. Kelompok usia berikutnya yang paling besar adalah kelompok 40-49 tahun dan >50 tahun, masing-masing terdiri dari 14 babinsa atau 23.3% dari total babinsa. Kelompok usia termuda, yaitu 20-29 tahun, memiliki jumlah babinsa paling sedikit, yaitu 8 orang atau 13.3%. Total jumlah babinsa dalam penelitian ini adalah 60 orang. Hal ini menunjukkan usia 30-39 tahun tersebut mempunyai banyak individu telah mencapai stabilitas dalam karir

mereka dan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Ini berarti mereka lebih mungkin untuk menunjukkan kinerja yang baik ketika kondisi kerja dan gaya kepemimpinan mendukung.

b. Analisis Babinsa Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi babinsa berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari 60 babinsa dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3 Komposisi Babinsa Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	60	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil penelitian diketahui semua babinsa dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan total frekuensi 60 orang atau 100% dari total babinsa. Tidak ada babinsa perempuan dalam penelitian ini. Dari tabel diatas menunjukkan pegawai laki – laki lebih dominan dalam penelitian ini yang dikarenakan bidang kerja yang dijadikan sampel penelitian ini merupakan bidang kerja membutuhkan pegawai yang memiliki mental dan fisik kerja yang baik.

c. Analisis Babinsa Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Seluruh babinsa yang bekerja pada Koramil 07 Kota Makassar mempunyai tingkat pendidikan yang tidak sama sesuai dengan kebutuhan instansi berdasarkan 60 kuesioner yang disebarkan, maka

dapat memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Komposisi Babinsa Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SLTA/SMA	47	78.3
2	Sarjana S1	13	21.7
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah pendidikan terakhir babinsa dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SLTA/SMA, dengan jumlah 47 orang atau 78.3% dari total babinsa. Sementara itu, 13 babinsa atau 21.7% dari total babinsa memiliki pendidikan terakhir Sarjana S1. Total jumlah babinsa dalam penelitian ini adalah 60 orang. Dari tabel tersebut pendidikan terakhir pada penelitian ini lebih dominan pada pendidikan terakhir SMA.

d. Analisis Babinsa Berdasarkan Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas babinsa yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa lama babinsa bekerja atau pengalaman kerja babinsa, yang berarti bahwa apabila seorang babinsa lama bekerja maka akan semakin tinggi tingkat pengalamannya begitu juga dengan sebaliknya. Berikut tanggapan babinsa mengenai masa bekerja babinsa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Komposisi Babinsa Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	9	15.0
2	1-3 Tahun	35	58.3
3	4-6 Tahun	16	26.7
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan masa kerja babinsa sebanyak 15 babinsa memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, dengan jumlah 35 orang atau 58.3% dari total babinsa. Sebanyak 16 babinsa atau 26.7% memiliki masa kerja 4-6 tahun, dan 9 babinsa atau 15.0% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Total jumlah babinsa dalam penelitian ini adalah 60 orang. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada masa kerja 1-3 tahun bekerja.

e. Analisis Babinsa Berdasarkan Pangkat/Jabatan

Selanjutnya, identitas babinsa yang dipertimbangkan adalah pangkat/jabatan. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kondisi kerja yang baik dan gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan pangkat/jabatan babinsa. Untuk pangkat menengah hingga tinggi, memberikan otonomi dan peluang pengembangan karir sangat penting, sementara untuk pangkat yang lebih rendah, bimbingan dan pelatihan dasar sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Berikut tanggapan babinsa mengenai masa bekerja babinsa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Komposisi Babinsa Berdasarkan Pangkat/Jabatan

No	Pangkat/Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	SERDA	2	3.3
2	SERTU	9	15.0
3	SERKA	19	31.7
4	SERMA	10	16.7
5	PELDA	11	18.3
6	PELTU	6	10.0
7	LETDA	3	5.0
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pangkat/jabatan babinsa dalam penelitian ini memiliki pangkat/jabatan SERKA, dengan jumlah 19 orang atau 31.7% dari total babinsa. Pangkat/jabatan lainnya termasuk SERDA dengan 2 babinsa (3.3%), SERTU dengan 9 babinsa (15.0%), SERMA dengan 10 babinsa (16.7%), PELDA dengan 11 babinsa (18.3%), PELTU dengan 6 babinsa (10.0%), dan LETDA dengan 3 babinsa (5.0%). Total jumlah babinsa dalam penelitian ini adalah 60 orang. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada pangkat SERKA.

f. Analisis Babinsa Berdasarkan Wilayah Tugas

Selanjutnya, identitas babinsa yang dipertimbangkan adalah wilayah tugas. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui setiap wilayah yang mungkin memiliki kondisi sosial, ekonomi, dan demografis yang berbeda, sehingga pendekatan yang disesuaikan dengan konteks lokal sangat penting. Berikut tanggapan babinsa mengenai masa bekerja babinsa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Komposisi Babinsa Berdasarkan Wilayah Tugas

No	Wilayah Tugas	Frekuensi	Persentase
1	Kelurahan Baru	5	8.3
2	Kelurahan Sawerigading	7	11.7
3	Kelurahan Pisel	11	18.3
4	Kelurahan Losari	12	20.0
5	Kelurahan Bulogading	5	8.3
6	Kelurahan Pisut	5	8.3
7	Kelurahan Lajangiru	2	3.3
8	Kelurahan Mangkura	4	6.7
9	Kelurahan Maluku	5	8.3
10	Kelurahan Lae-Lae	4	6.7
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan wilayah tugas babinsa dalam penelitian ini bertugas di Kelurahan Losari, dengan jumlah 12 orang atau 20.0% dari total babinsa. Babinsa yang bertugas di Kelurahan Pisel berjumlah 11 orang (18.3%), diikuti oleh Kelurahan Sawerigading dengan 7 orang (11.7%). Wilayah tugas lainnya termasuk Kelurahan Baru, Kelurahan Bulogading, Kelurahan Pisut, dan Kelurahan Maluku, masing-masing dengan 5 orang (8.3%). Kelurahan Mangkura dan Kelurahan Lae-Lae masing-masing memiliki 4 babinsa (6.7%), dan Kelurahan Lajangiru memiliki jumlah babinsa paling sedikit, yaitu 2 orang (3.3%). Total jumlah babinsa dalam penelitian ini adalah 60 orang. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada wilayah kerja Kelurahan Losari.

g. Analisis Babinsa Berdasarkan Jumlah Kelurahan Yang Dibina

Selanjutnya, identitas babinsa yang dipertimbangkan adalah jumlah kelurahan yang dibina. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui bahwa beban kerja didistribusikan secara adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing Babinsa. Mereka yang membina lebih banyak kelurahan mungkin memerlukan penyesuaian dalam tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencegah kelelahan dan menjaga kinerja optimal. Berikut tanggapan babinsa mengenai masa bekerja babinsa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Komposisi Babinsa Berdasarkan Jumlah Kelurahan Yang Dibina

No	Jumlah Kelurahan Yang Dibina	Frekuensi	Persentase
1	1-2 Kelurahan	16	26.7
2	3-4 Kelurahan	18	30.0
3	5-6 Kelurahan	15	25.0
4	7 Kelurahan	11	18.3
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah kelurahan yang dibina babinsa dalam penelitian ini membina 3-4 kelurahan, dengan jumlah 18 orang atau 30.0% dari total babinsa. Sebanyak 16 babinsa atau 26.7% membina 1-2 kelurahan, 15 babinsa atau 25.0% membina 5-6 kelurahan, dan 11 babinsa atau 18.3% membina 7 kelurahan. Total jumlah babinsa dalam penelitian ini adalah 60 orang. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada 3-4 kelurahan yang dibina.

h. Analisis Babinsa Berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti

Selanjutnya, identitas babinsa yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa lama pegawai bekerja atau pengalaman kerja pegawai, yang berarti bahwa apabila seorang pegawai lama bekerja maka akan semakin tinggi tingkat pengalamannya begitu juga dengan sebaliknya. Berikut tanggapan babinsa mengenai masa bekerja babinsa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Komposisi Babinsa Berdasarkan Pelatihan Yang Pernah Diikuti

No	Pelatihan Yang Pernah Diikuti	Frekuensi	Persentase
1	Pembinaan Teritorial	18	30.0
2	Komunikasi Sosial	16	26.7
3	Penanganan Bencana	14	23.3
4	Keamanan dan Ketertiban	10	16.7
5	Lainnya	2	3.3
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pelatihan yang pernah diikuti babinsa dalam penelitian ini pernah mengikuti pelatihan Pembinaan Teritorial, dengan jumlah 18 orang atau 30.0% dari total babinsa. Sebanyak 16 babinsa atau 26.7% pernah mengikuti pelatihan Komunikasi Sosial, 14 babinsa atau 23.3% mengikuti pelatihan Penanganan Bencana, dan 10 babinsa atau 16.7% mengikuti pelatihan Keamanan dan Ketertiban. Hanya 2 babinsa atau 3.3% yang mengikuti pelatihan lainnya. Total jumlah babinsa dalam penelitian ini adalah 60 orang. Dari tanggapan tersebut maka pada

penelitian ini dominan pada pelatihan pembinaan teritorial.

i. Analisis Babinsa Berdasarkan Fasilitas Kerja

Selanjutnya, identitas babinsa yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa lama pegawai bekerja atau pengalaman kerja pegawai, yang berarti bahwa apabila seorang pegawai lama bekerja maka akan semakin tinggi tingkat pengalamannya begitu juga dengan sebaliknya. Berikut tanggapan babinsa mengenai masa bekerja babinsa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Komposisi Babinsa Berdasarkan Fasilitas Kerja

No	Fasilitas Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memadai	9	15.0
2	Memadai	16	26.7
3	Cukup Memadai	25	41.7
4	Kurang Memadai	8	13.3
5	Tidak Memadai	2	3.3
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan fasilitas kerja babinsa merasa bahwa fasilitas yang ada cukup memadai untuk mendukung pekerjaan mereka. Sebanyak 41,7% dari total babinsa menganggap fasilitas kerja mereka cukup memadai, dan 26,7% lainnya merasa fasilitas tersebut memadai. Hanya sebagian kecil yang merasa fasilitas kerja sangat memadai, yakni sebesar 15,0%. Sementara itu, 13,3% babinsa merasa fasilitas kerja kurang memadai, dan 3,3% merasa fasilitas kerja tidak memadai sama sekali. Dengan kata lain, walaupun ada beberapa ketidakpuasan terhadap fasilitas yang tersedia, sebagian besar babinsa

masih merasa bahwa fasilitas tersebut cukup mendukung kebutuhan kerja mereka. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada fasilitas kerja yang cukup memadai.

j. Analisis Babinsa Berdasarkan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja

Selanjutnya, identitas babinsa yang dipertimbangkan adalah kepuasan terhadap kondisi kerja. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Babinsa. Jika mereka puas dengan kondisi kerja mereka, kemungkinan besar mereka akan lebih termotivasi dan produktif. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak memadai bisa menghambat kinerja mereka. Berikut tanggapan babinsa mengenai masa bekerja babinsa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Komposisi Babinsa Berdasarkan Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja

No	Kepuasan Terhadap Kondisi Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Puas	9	15.0
2	Puas	16	26.7
3	Cukup Puas	25	41.7
4	Kurang Puas	8	13.3
5	Tidak Puas	2	3.3
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kepuasan terhadap kondisi kerja sebagian besar babinsa merasa cukup puas dengan kondisi kerja mereka. Sekitar 41,7% babinsa merasa cukup puas, sementara 26,7%

merasa puas dan 15,0% merasa sangat puas. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang memiliki pandangan positif terhadap kondisi kerja mereka. Di sisi lain, ada sebagian kecil yang merasa kurang puas, yakni 13,3%, dan sangat sedikit yang merasa tidak puas sama sekali, yaitu 3,3%. Meskipun ada beberapa babinsa yang tidak puas dengan kondisi kerja, mayoritas merasa bahwa kondisi tersebut memenuhi ekspektasi mereka dengan cukup baik. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada kepuasan terhadap kondisi kerja yang cukup puas.

2. Analisis Deskriptif Kondisi Kerja

Analisis deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek, apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variable yang bias dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata.

a. Kondisi Kantor

Tabel 4. 12 Tanggapan Babinsa Tentang Suasana Kerja Dalam Kantor Nyaman Dengan Kondisi Kebersihan Yang Ada

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	9	15.0
2	Tidak Setuju	5	8.3
3	Netral	14	23.3
4	Setuju	22	36.7
5	Sangat Setuju	10	16.7
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa babinsa yang menyatakan bahwa cenderung merasa positif. Sekitar 36,7% dari babinsa

setuju dengan suasana kerja yang nyaman dan kondisi kebersihan yang ada, sementara 16,7% merasa sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas merasa bahwa kantor menyediakan lingkungan kerja yang baik dan bersih. Namun, ada juga babinsa yang menunjukkan pendapat yang kurang positif. Sebanyak 15,0% merasa sangat tidak setuju dan 8,3% merasa tidak setuju, menunjukkan bahwa ada sejumlah kecil babinsa yang tidak puas dengan suasana kerja dan kondisi kebersihan. Selain itu, 23,3% babinsa berada pada posisi netral, menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki pendapat yang kuat mengenai suasana kerja dan kebersihan kantor.

Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar babinsa merasa nyaman dengan kondisi kebersihan di kantor, ada beberapa yang merasa kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam aspek suasana kerja dan kebersihan untuk memenuhi harapan semua babinsa. Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besar babinsa yaitu 22 orang atau 36,7% mengatakan suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada adalah setuju. Hal ini diketahui bahwa dengan adanya kenyamanan babinsa akan merasa setuju apabila ada perbaikan dalam suasana kerja.

b. Dukungan Produktivitas

Tabel 4. 13 Tanggapan Babinsa Tentang Lingkungan Kerja Disini Mendukung Produktivitas

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.7
2	Tidak Setuju	7	11.7
3	Netral	19	31.7
4	Setuju	17	28.3
5	Sangat Setuju	10	16.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa babinsa yang menyatakan bahwa sebanyak 31,7% babinsa memilih netral, menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki pendapat yang kuat atau jelas. Namun, mayoritas lainnya memiliki pandangan yang lebih definitif. Sekitar 28,3% babinsa setuju, dan 16,7% sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan, menunjukkan bahwa hampir setengah dari babinsa memiliki pandangan positif. Di sisi lain, terdapat 11,7% babinsa yang sangat tidak setuju dan 11,7% lainnya yang tidak setuju, yang berarti sekitar seperempat dari babinsa memiliki pandangan negatif terhadap pernyataan tersebut. Ini mengindikasikan adanya variasi yang cukup besar dalam pendapat babinsa, dengan sebagian besar cenderung netral atau setuju, tetapi masih ada sejumlah yang tidak puas. Secara keseluruhan, meskipun mayoritas babinsa menunjukkan kecenderungan positif atau netral, terdapat minoritas signifikan yang tidak setuju, menunjukkan bahwa pernyataan tersebut masih menimbulkan perbedaan pendapat di antara babinsa.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besar babinsayaitu 19 orang atau 31,7% mengatakan lingkungan kerja disini mendukung produktivitas dengan optimal adalah netral.

c. Kenyamanan Bekerja

Tabel 4. 14 Tanggapan Babinsa Tentang Rasa Aman Dan Nyaman Dalam Bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	18	30.0
2	Tidak Setuju	16	26.7
3	Netral	11	18.3
4	Setuju	10	16.7
5	Sangat Setuju	5	8.3
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa babinsa yang menyatakan bahwa mengenai rasa aman dan nyaman dalam bekerja menunjukkan variasi pendapat yang cukup signifikan. Dari 60 babinsa, 30% atau 18 orang sangat tidak setuju bahwa mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sementara itu, 26.7% atau 16 orang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Sebanyak 18.3% atau 11 orang memberikan tanggapan netral, yang berarti mereka tidak merasa sangat aman atau tidak aman. Di sisi lain, 16.7% atau 10 orang setuju bahwa mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan hanya 8.3% atau 5 orang yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas babinsa cenderung tidak setuju bahwa mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja, dengan persentase yang lebih tinggi pada kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besar babinsa yaitu 18 orang atau 30% mengatakan merasa aman dan nyaman dalam bekerja adalah sangat tidak setuju. Hal ini diketahui bahwa hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan rasa nyaman dan aman. Konflik atau ketidakharmonisan di tempat kerja bisa menurunkan perasaan tersebut.

d. Kerjasama Antar Anggota

Tabel 4. 15 Tanggapan Babinsa Tentang Kerjasama Antar Anggota Sudah Terjalin Sangat Baik

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	19	31.7
2	Tidak Setuju	18	30.0
3	Netral	11	18.3
4	Setuju	6	10.0
5	Sangat Setuju	6	10.0
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa tentang kerjasama antar anggota. Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas babinsa memiliki pandangan negatif atau netral terhadap tingkat kerjasama antar anggota. Secara rinci, 31.7% dari babinsa sangat tidak setuju dan 30.0% tidak setuju bahwa kerjasama antar anggota sudah terjalin sangat baik. Sementara itu, 18.3% babinsa netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat mengenai hal ini. Hanya 10.0% babinsa yang setuju dan 10.0% lainnya sangat setuju bahwa kerjasama antar anggota sudah terjalin sangat baik.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar babinsa merasa kerjasama antar anggota belum mencapai tingkat yang memuaskan. Dengan lebih dari setengah babinsa menunjukkan ketidakpuasan (baik sangat tidak setuju maupun tidak setuju) terhadap pernyataan tersebut, ini mengindikasikan bahwa ada ruang signifikan untuk perbaikan dalam aspek kerjasama antar anggota. Tingkat kerjasama yang baik tampaknya masih menjadi tantangan yang perlu diatasi agar dapat mencapai hasil yang lebih positif dan meningkatkan kepuasan keseluruhan di antara anggota.

e. Komunikasi

Tabel 4. 16 Tanggapan Babinsa Tentang Terjalin Komunikasi Yang Baik Antar Anggota Maupun Dengan Atasan

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	18	30.0
2	Tidak Setuju	16	26.7
3	Netral	12	20.0
4	Setuju	9	15.0
5	Sangat Setuju	5	8.3
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa mengenai terjalinnya komunikasi yang baik antar anggota serta dengan atasan. Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas babinsa merasa bahwa komunikasi di dalam lingkungan tersebut belum optimal. Sebagian besar babinsa, yaitu 30.0% sangat tidak setuju dan 26.7% tidak setuju bahwa komunikasi baik terjalin antar anggota serta dengan atasan. Selain itu,

20.0% babinsa bersikap netral, menunjukkan mereka tidak memiliki pandangan yang kuat mengenai kualitas komunikasi tersebut. Hanya 15.0% yang setuju dan 8.3% yang sangat setuju bahwa komunikasi di antara anggota serta dengan atasan sudah baik.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa banyak babinsa merasa komunikasi dalam lingkungan tersebut kurang memadai. Dengan lebih dari setengah babinsa menunjukkan ketidakpuasan (baik sangat tidak setuju maupun tidak setuju) terhadap kualitas komunikasi, hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam hal komunikasi untuk meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik. Peningkatan komunikasi yang efektif dan terbuka mungkin diperlukan untuk memperbaiki kondisi ini.

f. Hubungan Kekeluargaan

Tabel 4. 17 Tanggapan Babinsa Tentang Hubungan Kekeluargaan Yang Baik Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Saya

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	26	43.3
2	Tidak Setuju	21	35.0
3	Netral	7	11.7
4	Setuju	3	5.0
5	Sangat Setuju	3	5.0
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa tentang seberapa besar pengaruh hubungan kekeluargaan yang baik terhadap kinerja mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar babinsa tidak merasa hubungan kekeluargaan yang baik memiliki dampak

signifikan terhadap kinerja mereka. Secara spesifik, 43.3% babinsa sangat tidak setuju dan 35.0% tidak setuju bahwa hubungan kekeluargaan yang baik berpengaruh pada kinerja mereka. Sementara itu, 11.7% babinsa bersikap netral, tanpa pandangan yang jelas mengenai pengaruh tersebut. Hanya 5.0% yang setuju dan 5.0% lainnya sangat setuju bahwa hubungan kekeluargaan yang baik sangat mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan kekeluargaan dianggap kurang berpengaruh terhadap kinerja oleh sebagian besar babinsa. Dengan hampir 80% babinsa menunjukkan ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut, ada indikasi bahwa faktor lain mungkin lebih mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan hubungan kekeluargaan. Ini mungkin menunjukkan perlunya fokus pada aspek lain yang lebih langsung memengaruhi kinerja dalam lingkungan tersebut.

g. Dukungan Fasilitas

Tabel 4. 18 Tanggapan Babinsa Tentang Fasilitas Yang Tersedia Sudah Mendukung Kelancaran Kinerja Saya

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	25	41.7
2	Tidak Setuju	15	25.0
3	Netral	10	16.7
4	Setuju	7	11.7
5	Sangat Setuju	3	5.0
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa mengenai dukungan fasilitas yang tersedia untuk kelancaran kinerja

mereka. Dari hasil tabel tersebut, terlihat bahwa sebagian besar babinsa merasa fasilitas yang ada tidak cukup mendukung kinerja mereka. Secara rinci, 41.7% babinsa sangat tidak setuju dan 25.0% tidak setuju bahwa fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja mereka. Sebanyak 16.7% babinsa bersikap netral, tidak memiliki pendapat yang kuat mengenai hal ini. Hanya 11.7% yang setuju dan 5.0% yang sangat setuju bahwa fasilitas yang ada mendukung kinerja mereka dengan baik.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar babinsa merasa fasilitas yang disediakan tidak memadai untuk mendukung kinerja mereka secara optimal. Dengan lebih dari setengah babinsa menunjukkan ketidakpuasan terhadap fasilitas, ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan fasilitas agar dapat lebih mendukung kelancaran kinerja dan meningkatkan efisiensi kerja.

h. Kelengkapan Fasilitas

Tabel 4. 19 Tanggapan Babinsa Tentang Fasilitas Yang Lengkap Walaupun Tidak Baru Merupakan Salah Satu Penunjang Kelancaran Kinerja Babinsa

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	28	46.7
2	Tidak Setuju	17	28.3
3	Netral	7	11.7
4	Setuju	5	8.3
5	Sangat Setuju	3	5.0
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa mengenai kelengkapan fasilitas, meskipun tidak baru, sebagai salah satu

penunjang kelancaran kinerja Babinsa. Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas babinsa merasa bahwa fasilitas yang lengkap, meskipun tidak terbaru, tidak berperan besar dalam menunjang kelancaran kinerja mereka. Secara rinci, 46.7% babinsa sangat tidak setuju dan 28.3% tidak setuju bahwa kelengkapan fasilitas, meskipun tidak baru, merupakan penunjang kelancaran kinerja. Sementara 11.7% babinsa bersikap netral mengenai pernyataan ini. Hanya 8.3% yang setuju dan 5.0% yang sangat setuju bahwa kelengkapan fasilitas yang ada, meskipun tidak terbaru, mendukung kelancaran kinerja mereka.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar babinsa merasa fasilitas yang ada tidak cukup memadai untuk menunjang kinerja mereka, terlepas dari kelengkapan fasilitas tersebut. Dengan lebih dari 75% babinsa menunjukkan ketidaksetujuan, ada indikasi bahwa perbaikan atau pembaruan fasilitas mungkin diperlukan untuk lebih mendukung kelancaran kinerja Babinsa.

Tabel 4. 20 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Babinsa Mengenai Kondisi Kerja Pada Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar

Indikator Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Total Sampel	Skor Total	Skor Rata-rata
Kondisi Kantor	9 (15.0%)	5 (8.3%)	14 (23.3%)	22 (36.7%)	10 (16.7%)	60	199	3.32
Dukungan Produktivitas	7 (11.7%)	7 (11.7%)	19 (31.7%)	17 (28.3%)	10 (16.7%)	60	182	3.03
Kenyamanan Bekerja	18 (30.0%)	16 (26.7%)	11 (18.3%)	10 (16.7%)	5 (8.3%)	60	143	2.38
Kerjasama Antar Anggota	19 (31.7%)	18 (30.0%)	11 (18.3%)	6 (10.0%)	6 (10.0%)	60	140	2.33
Komunikasi	18 (30.0%)	16 (26.7%)	12 (20.0%)	9 (15.0%)	5 (8.3%)	60	145	2.42
Hubungan Kekeluargaan	26 (43.3%)	21 (35.0%)	7 (11.7%)	3 (5.0%)	3 (5.0%)	60	120	2.00

Dukungan Fasilitas	25 (41.7%)	15 (25.0%)	10 (16.7%)	7 (11.7%)	3 (5.0%)	60	131	2.18
Kelengkapan Fasilitas	28 (46.7%)	17 (28.3%)	7 (11.7%)	5 (8.3%)	3 (5.0%)	60	122	2.03

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi kondisi kerja babinsa Koramil 07 Kota Makassar dapat dilihat skor tertinggi yang diperoleh yaitu sebesar 199. Skor rata-rata menunjukkan bahwa kondisi kantor umumnya dipandang lebih positif dibandingkan indikator lainnya. Meskipun ada variasi dalam pendapat, banyak responden cenderung netral hingga setuju dengan kondisi kantor. Ini berarti kondisi kantor secara keseluruhan dianggap memadai dan tidak menjadi masalah besar.

3. Analisa Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Artinya kinerja mengandung unsur — unsur kriteria keberhasilan yang harus dipenuhi, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan berarti kinerja yang baik, dan yang tidak memenuhi sebaliknya.

a. Tindakan Tegas

Tabel 4. 21 Tanggapan Babinsa Tentang Memberikan Tindakan tegas bagi anggota Babinsa yang melakukan pelanggaran

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3.3
2	Tidak Setuju	20	33.3
3	Netral	12	20.0
4	Setuju	15	25.0
5	Sangat Setuju	11	18.3
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa mengenai pemberian tindakan tegas terhadap anggota Babinsa yang melakukan pelanggaran. Berdasarkan tabel tersebut, tampak bahwa opini babinsa mengenai tindakan tegas bervariasi, dengan kecenderungan terbagi antara setuju dan tidak setuju. Secara rinci, 33.3% babinsa tidak setuju dan 20.0% netral mengenai perlunya tindakan tegas bagi anggota yang melakukan pelanggaran. Sebaliknya, 25.0% babinsa setuju dan 18.3% sangat setuju bahwa tindakan tegas diperlukan. Hanya 3.3% babinsa yang sangat tidak setuju dengan pernyataan ini.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa ada pandangan yang beragam mengenai perlunya tindakan tegas. Sementara ada sejumlah babinsa yang mendukung tindakan tegas untuk memastikan disiplin, ada juga kelompok yang lebih skeptis atau netral mengenai efektivitas atau kebutuhan tindakan tersebut. Kesimpulannya, meskipun ada dukungan untuk tindakan tegas, pandangan yang lebih luas perlu dipertimbangkan untuk memahami dampak dan pendekatan yang tepat dalam menerapkan tindakan tegas terhadap pelanggaran.

b. Instruksi Kerja

Tabel 4. 22 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan instruksi kerja yang jelas, kepada anggota Babinsanya

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.7
2	Tidak Setuju	19	31.7
3	Netral	10	16.7
4	Setuju	14	23.3
5	Sangat Setuju	16	26.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa tentang pemberian instruksi kerja yang jelas kepada anggota Babinsa. Berdasarkan tabel tersebut, tampak bahwa pandangan babinsa bervariasi, tetapi terdapat kecenderungan positif terhadap pemberian instruksi kerja yang jelas. Secara rinci, 1.7% babinsa sangat tidak setuju, sementara 31.7% tidak setuju bahwa instruksi kerja yang jelas diberikan kepada anggota Babinsa. Sebanyak 16.7% babinsa netral mengenai hal ini, tidak memberikan pendapat yang kuat. Di sisi lain, 23.3% babinsa setuju dan 26.7% sangat setuju bahwa instruksi kerja yang jelas diberikan.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar babinsa, yaitu sekitar 50% (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju), merasa bahwa pemberian instruksi kerja yang jelas merupakan praktik yang baik. Namun, ada juga sebagian besar yang merasa sebaliknya, dengan hampir 34% babinsa menunjukkan ketidaksetujuan terhadap kejelasan instruksi kerja. Ini menunjukkan adanya perbedaan pendapat mengenai efektivitas atau konsistensi dalam pemberian instruksi kerja yang jelas. Kesimpulannya, meskipun ada dukungan untuk pemberian instruksi yang jelas, perlu ada evaluasi lebih lanjut untuk memastikan bahwa semua anggota mendapatkan instruksi yang diperlukan dengan jelas dan konsisten.

c. Hubungan Kerja

Tabel 4. 23 Tanggapan Babinsa Tentang menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan anggota Babinsanya.

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.7
2	Tidak Setuju	12	20.0
3	Netral	7	11.7
4	Setuju	26	43.3
5	Sangat Setuju	14	23.3
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa tentang upaya menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan anggota Babinsa. Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas babinsa merasa bahwa menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan merupakan hal yang penting. Secara rinci, 1.7% babinsa sangat tidak setuju dan 20.0% tidak setuju bahwa hubungan kerja yang menyenangkan dapat tercipta dengan anggota Babinsa. Sebanyak 11.7% babinsa bersikap netral. Namun, 43.3% babinsa setuju dan 23.3% sangat setuju bahwa upaya untuk menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan berhasil dilakukan.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar babinsa, yaitu sekitar 66.6% (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju), merasa bahwa hubungan kerja yang menyenangkan merupakan pencapaian yang positif. Walaupun ada sebagian kecil babinsa yang tidak setuju atau netral, mayoritas percaya bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat tercipta. Ini menandakan bahwa hubungan kerja yang positif dianggap

penting dan dinilai baik oleh banyak babinsa, namun mungkin ada area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan secara keseluruhan.

d. Menerima Saran

Tabel 4. 24 Tanggapan Babinsa Tentang menerima saran dari bawahan

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.7
2	Tidak Setuju	12	20.0
3	Netral	7	11.7
4	Setuju	26	43.3
5	Sangat Setuju	14	23.3
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa tentang penerimaan saran dari bawahan. Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas babinsa merasa bahwa menerima saran dari bawahan adalah praktik yang positif. Secara rinci, 1.7% babinsa sangat tidak setuju dan 20.0% tidak setuju bahwa menerima saran dari bawahan adalah hal yang baik. Sebanyak 11.7% babinsa bersikap netral mengenai penerimaan saran. Di sisi lain, 43.3% babinsa setuju dan 23.3% sangat setuju bahwa menerima saran dari bawahan merupakan hal yang penting.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa sekitar 66.6% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) melihat penerimaan saran dari bawahan sebagai praktik yang bermanfaat dan positif. Meskipun ada sebagian babinsa yang tidak setuju atau netral, mayoritas percaya bahwa menerima saran dari bawahan dapat meningkatkan proses kerja atau

hubungan dalam tim. Ini menandakan bahwa sikap terbuka terhadap saran dari bawahan dipandang sebagai nilai tambah dan penting dalam lingkungan kerja.

e. Ide dan Saran

Tabel 4. 25 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran.

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3.3
2	Tidak Setuju	15	25.0
3	Netral	16	26.7
4	Setuju	9	15.0
5	Sangat Setuju	18	30.0
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa anggapan babinsa mengenai pemberian kesempatan untuk memberikan ide dan saran. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat adanya variasi dalam pandangan babinsa tentang seberapa baik kesempatan ini diberikan. Secara rinci, 3.3% babinsa sangat tidak setuju dan 25.0% tidak setuju bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk memberikan ide dan saran. Sebanyak 26.7% babinsa netral, tanpa pendapat yang kuat mengenai hal ini. Namun, 15.0% babinsa setuju dan 30.0% sangat setuju bahwa mereka diberikan kesempatan untuk memberikan ide dan saran.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun ada beberapa babinsa yang merasa tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk memberikan ide dan saran, mayoritas (45.0%, gabungan dari yang setuju

dan sangat setuju) merasa bahwa mereka diberikan kesempatan tersebut. Namun, hampir setengah dari babinsa (51.7%, gabungan dari yang sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral) menunjukkan adanya ketidakpuasan atau keraguan mengenai hal ini. Kesimpulannya, meskipun ada dukungan terhadap kesempatan untuk memberikan ide dan saran, ada juga kebutuhan untuk meningkatkan atau memperjelas kesempatan tersebut agar dapat diterima dengan lebih baik oleh semua babinsa.

f. Pengambilan Keputusan

Tabel 4. 26 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan ide-ide yang baik dan cekatan dalam bekerja dan tepat mengambil keputusan

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3.3
2	Tidak Setuju	12	20.0
3	Netral	8	13.3
4	Setuju	23	38.3
5	Sangat Setuju	15	25.0
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa mengenai pemberian ide-ide yang baik, cekatan dalam bekerja, dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan tabel tersebut, terdapat pandangan positif dari sebagian besar babinsa terhadap aspek-aspek ini. Secara rinci, 3.3% babinsa sangat tidak setuju dan 20.0% tidak setuju bahwa mereka memberikan ide-ide yang baik, cekatan dalam bekerja, dan tepat dalam mengambil keputusan. Sebanyak 13.3% babinsa netral mengenai hal ini. Namun, 38.3% babinsa setuju dan 25.0% sangat

setuju bahwa mereka mampu memberikan ide yang baik, bekerja cekatan, dan mengambil keputusan dengan tepat.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar babinsa (63.3%, gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa mereka mampu memberikan ide yang baik, bekerja dengan cekatan, dan mengambil keputusan yang tepat. Meskipun ada sekitar 23.3% babinsa yang tidak setuju atau sangat tidak setuju, serta 13.3% yang netral, mayoritas menunjukkan keyakinan pada kemampuan mereka dalam aspek-aspek ini. Kesimpulannya, babinsa umumnya percaya bahwa mereka efektif dalam memberikan ide, bekerja secara efisien, dan membuat keputusan yang tepat, meskipun ada beberapa pandangan yang berbeda.

g. Mendengarkan Pendapat

Tabel 4. 27 Tanggapan Babinsa Tentang mendengarkan pendapat dari bawahannya

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3.3
2	Tidak Setuju	15	25.0
3	Netral	7	11.7
4	Setuju	17	28.3
5	Sangat Setuju	19	31.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa tentang mendengarkan pendapat dari bawahan. Berdasarkan tabel tersebut, pandangan babinsa umumnya positif mengenai sikap mendengarkan pendapat bawahan. Secara rinci, 3.3% babinsa sangat tidak

setuju dan 25.0% tidak setuju bahwa pendapat bawahan didengarkan. Sebanyak 11.7% babinsa netral atau tidak memiliki pandangan yang kuat mengenai hal ini. Namun, 28.3% babinsa setuju dan 31.7% sangat setuju bahwa pendapat bawahan didengarkan dengan baik..

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh babinsa (60.0%, gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa pendapat bawahan didengarkan secara efektif. Meskipun ada sebagian babinsa yang tidak setuju atau netral, mayoritas menunjukkan bahwa mendengarkan pendapat bawahan adalah praktik yang baik dalam lingkungan kerja. Ini menunjukkan adanya penilaian positif terhadap keterbukaan dan responsif terhadap pendapat bawahan, meskipun ada ruang untuk meningkatkan penerimaan dan respons terhadap pendapat tersebut.

h. Penyelesaian Tugas

Tabel 4. 28 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3.3
2	Tidak Setuju	9	15.0
3	Netral	9	15.0
4	Setuju	24	40.0
5	Sangat Setuju	16	26.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar babinsa merasa bahwa mereka diberi cukup kebebasan dalam

menyelesaikan tugas. Secara rinci, 3.3% babinsa sangat tidak setuju dan 15.0% tidak setuju bahwa mereka diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri. Sebanyak 15.0% babinsa netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat mengenai hal ini. Namun, 40.0% babinsa setuju dan 26.7% sangat setuju bahwa mereka diberikan kebebasan untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri.

Hasil di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas babinsa (66.7%, gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri. Meskipun ada sebagian babinsa yang merasa tidak diberikan kebebasan (18.3%, gabungan dari sangat tidak setuju dan tidak setuju), serta 15.0% yang netral, mayoritas merasa puas dengan tingkat kebebasan yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan bahwa memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas dianggap sebagai praktik yang positif oleh sebagian besar babinsa, meskipun ada beberapa yang mungkin merasa kurang diberi kesempatan untuk melakukannya.

i. Reward atau Apresiasi

Tabel 4. 29 Tanggapan Babinsa Tentang memberikan reward atau apresiasi kepada anggota yang berprestasi

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.7
2	Tidak Setuju	12	20.0
3	Netral	7	11.7
4	Setuju	26	43.3
5	Sangat Setuju	14	23.3
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas babinsa merasa positif terhadap praktik pemberian reward atau apresiasi. Secara rinci, 1.7% babinsa sangat tidak setuju dan 20.0% tidak setuju bahwa reward atau apresiasi diberikan kepada anggota yang berprestasi. Sebanyak 11.7% babinsa netral mengenai hal ini. Namun, 43.3% babinsa setuju dan 23.3% sangat setuju bahwa pemberian reward atau apresiasi dilakukan dengan baik.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sekitar 66.6% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa pemberian reward atau apresiasi merupakan praktik yang baik dan diterapkan dengan tepat. Meskipun ada sekitar 21.7% babinsa yang menunjukkan ketidaksetujuan atau netralitas, mayoritas percaya bahwa reward atau apresiasi untuk prestasi adalah hal yang positif. Kesimpulannya, meskipun sebagian besar babinsa mendukung pemberian reward atau apresiasi, masih ada beberapa area yang perlu diperhatikan untuk memastikan bahwa semua anggota merasa dihargai secara adil.

j. Komunikasi Dua Arah

Tabel 4. 30 Tanggapan Babinsa Tentang melakukan komunikasi dua arah kepada anggota Babinsa dalam memecahkan masalah

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	1.7
2	Tidak Setuju	19	31.7
3	Netral	10	16.7
4	Setuju	14	23.3
5	Sangat Setuju	16	26.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa bervariasi, namun mayoritas mendukung adanya komunikasi dua arah. Secara rinci, 1.7% babinsa sangat tidak setuju dan 31.7% tidak setuju bahwa komunikasi dua arah dilakukan dengan baik. Sebanyak 16.7% babinsa netral mengenai hal ini. Namun, 23.3% babinsa setuju dan 26.7% sangat setuju bahwa komunikasi dua arah diterapkan dengan baik dalam memecahkan masalah.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah babinsa yang tidak setuju atau netral (total 50.1%), mayoritas babinsa (50.0%, gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa komunikasi dua arah dilakukan dengan baik dalam memecahkan masalah. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa ketidakpuasan, sebagian besar babinsa melihat nilai dalam komunikasi dua arah dan merasa bahwa itu membantu dalam penyelesaian masalah. Kesimpulannya, untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dua arah, perlu ada peningkatan dalam penerapan dan penerimaan praktik ini di kalangan seluruh anggota.

Tabel 4. 31 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Babinsa Mengenai Gaya Kepemimpinan Pada Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar

Indikator Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Total Sampel	Skor Total	Skor Rata-rata
Tindakan Tegas	2 (3.3%)	20 (33.3%)	12 (20.0%)	15 (25.0%)	11 (18.3%)	60	183	3.05
Instruksi Kerja	1 (1.7%)	19 (31.7%)	10 (16.7%)	14 (23.3%)	16 (26.7%)	60	193	3.22
Hubungan Kerja	1 (1.7%)	12 (20.0%)	7 (11.7%)	26 (43.3%)	14 (23.3%)	60	217	3.62
Menerima Saran	1 (1.7%)	12 (20.0%)	7 (11.7%)	26 (43.3%)	14 (23.3%)	60	217	3.62
Ide dan Saran	2 (3.3%)	15 (25.0%)	16 (26.7%)	9 (15.0%)	18 (30.0%)	60	209	3.48

Pengambilan Keputusan	2 (3.3%)	12 (20.0%)	8 (13.3%)	23 (38.3%)	15 (25.0%)	60	217	3.62
Mendengarkan Pendapat	2 (3.3%)	15 (25.0%)	7 (11.7%)	17 (28.3%)	19 (31.7%)	60	219	3.65
Penyelesaian Tugas	2 (3.3%)	9 (15.0%)	9 (15.0%)	24 (40.0%)	16 (26.7%)	60	219	3.65
Reward atau Apresiasi	1 (1.7%)	12 (20.0%)	7 (11.7%)	26 (43.3%)	14 (23.3%)	60	217	3.62
Komunikasi Dua Arah	1 (1.7%)	19 (31.7%)	10 (16.7%)	14 (23.3%)	16 (26.7%)	60	209	3.48

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi gaya kepemimpinan babinsa Koramil 07 Kota Makassar dapat dilihat skor terendah yang diperoleh yaitu sebesar 183. Tindakan tegas memiliki skor rata-rata yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada di posisi netral hingga setuju. Meskipun ada variasi dalam pandangan, secara umum tindakan tegas dianggap cukup memadai tetapi bukan faktor utama yang sangat berpengaruh pada kepuasan. Memiliki skor rata-rata yang lebih rendah, menandakan bahwa mereka dianggap cukup memadai tetapi tidak menjadi faktor utama dalam kepuasan. Indikator-indikator dengan skor rata-rata tinggi umumnya lebih berpengaruh pada kepuasan responden dibandingkan yang memiliki skor lebih rendah.

4. Analisa Deskriptif Kinerja Babinsa

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Artinya kinerja mengandung unsur — unsur kriteria keberhasilan yang harus dipenuhi, yang memenuhi kriteria yang ditetapkan berarti kinerja yang baik, dan yang tidak memenuhi sebaliknya.

a. Kualitas Kerja

Tabel 4. 32 Tanggapan Babinsa Tentang Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang diberikan

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	11.7
2	Tidak Setuju	13	21.7
3	Netral	19	31.7
4	Setuju	14	23.3
5	Sangat Setuju	7	11.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa sangat beragam dengan kecenderungan yang tersebar di semua kategori. Secara rinci, 11.7% babinsa sangat tidak setuju dan 21.7% tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang diberikan. Sebanyak 31.7% babinsa netral mengenai hal ini. Sementara itu, 23.3% babinsa setuju dan 11.7% sangat setuju bahwa mereka mampu memenuhi target yang diberikan.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh babinsa (54.1%, gabungan dari yang sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral) merasa tidak yakin atau tidak puas dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Di sisi lain, 35% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa mampu memenuhi target tersebut. Kesimpulannya, meskipun ada sejumlah babinsa yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, mayoritas babinsa merasa ragu atau tidak puas dengan kemampuan

mereka dalam hal ini. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai target, seperti dukungan yang memadai, pelatihan, atau penyesuaian target yang realistis.

b. Kuantitas Kerja

Tabel 4. 33 Tanggapan Babinsa Tentang Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	5.0
2	Tidak Setuju	10	16.7
3	Netral	21	35.0
4	Setuju	21	35.0
5	Sangat Setuju	5	8.3
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa cukup beragam dengan sejumlah besar babinsa yang merasa netral mengenai topik ini. Secara rinci, 5.0% babinsa sangat tidak setuju dan 16.7% tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Sebanyak 35.0% babinsa netral mengenai hal ini. Di sisi lain, 35.0% babinsa setuju dan 8.3% sangat setuju bahwa mereka mampu memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pandangan babinsa mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan cukup terpecah. Sebanyak 35.0% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa mampu memenuhi standar mutu tersebut.

Namun, persentase yang sama (35.0%) merasa netral, tidak memberikan pendapat yang kuat mengenai hal ini, dan 21.7% babinsa (gabungan dari yang sangat tidak setuju dan tidak setuju) merasa tidak mampu memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Kesimpulannya, meskipun ada sejumlah babinsa yang merasa mampu memenuhi standar mutu dalam pekerjaan mereka, masih ada proporsi yang signifikan yang merasa netral atau tidak yakin mengenai kemampuan mereka dalam hal ini. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap aspek standar mutu dalam pekerjaan dan mungkin juga memerlukan peningkatan pelatihan atau penyediaan sumber daya yang lebih baik untuk memastikan bahwa semua anggota mampu mencapai standar yang ditetapkan.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Tabel 4. 34 Tanggapan Babinsa Tentang Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang minimal

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	6.7
2	Tidak Setuju	16	26.7
3	Netral	23	38.3
4	Setuju	12	20.0
5	Sangat Setuju	5	8.3
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pandangan babinsa bervariasi, dengan sebagian besar berada di tengah spektrum tanggapan. Secara rinci, 6.7% babinsa sangat tidak setuju dan 26.7% tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan biaya minimal.

Sebanyak 38.3% babinsa netral mengenai hal ini. Di sisi lain, 20.0% babinsa setuju dan 8.3% sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi biaya.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas babinsa (71.7%, gabungan dari yang netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) merasa tidak yakin atau tidak puas dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan biaya minimal. Sebaliknya, 28.3% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa mampu melaksanakan tugas dengan efisiensi biaya. Kesimpulannya, meskipun ada beberapa babinsa yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan biaya minimal, mayoritas merasa ragu atau tidak puas dengan kemampuan mereka dalam hal ini. Ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam strategi efisiensi biaya dan pelatihan yang lebih baik untuk memastikan bahwa semua anggota dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efisien secara finansial.

d. Disiplin Kerja

Tabel 4. 35 Tanggapan Babinsa Tentang Menaati peraturan dan tata tertib kantor

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	3.3
2	Tidak Setuju	16	26.7
3	Netral	27	45.0
4	Setuju	12	20.0
5	Sangat Setuju	3	5.0
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa cenderung bervariasi dengan sebagian besar babinsa merasa netral mengenai topik ini. Secara rinci, 3.3% babinsa sangat tidak setuju dan 26.7% tidak setuju bahwa mereka menaati peraturan dan tata tertib kantor. Sebanyak 45.0% babinsa netral mengenai hal ini. Di sisi lain, 20.0% babinsa setuju dan 5.0% sangat setuju bahwa mereka menaati peraturan dan tata tertib kantor.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas babinsa (74.9%, gabungan dari yang netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) merasa tidak yakin atau tidak puas dengan kepatuhan mereka terhadap peraturan dan tata tertib kantor. Sebaliknya, 25.0% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa mereka menaati peraturan dan tata tertib kantor. Kesimpulannya, meskipun ada sejumlah babinsa yang merasa mereka menaati peraturan dan tata tertib kantor, mayoritas merasa ragu atau tidak puas dengan kepatuhan mereka dalam hal ini. Hal ini mengindikasikan perlunya peninjauan lebih lanjut terhadap penerapan peraturan dan tata tertib serta mungkin perlunya peningkatan kesadaran dan penegakan disiplin di tempat kerja.

e. Inisiatif

Tabel 4. 36 Tanggapan Babinsa Tentang Melakukan pekerjaan yang benar tanpa harus diperintah terlebih dahulu oleh atasan

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	4	6.7
2	Tidak Setuju	19	31.7
3	Netral	24	40.0
4	Setuju	6	10.0
5	Sangat Setuju	7	11.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa cukup bervariasi dengan mayoritas merasa netral atau tidak setuju mengenai topik ini. Secara rinci, 6.7% babinsa sangat tidak setuju dan 31.7% tidak setuju bahwa mereka mengambil inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang benar tanpa perintah dari atasan. Sebanyak 40.0% babinsa netral mengenai hal ini. Sementara itu, 10.0% babinsa setuju dan 11.7% sangat setuju bahwa mereka mengambil inisiatif tersebut.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar babinsa (78.4%, gabungan dari yang netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) merasa ragu atau tidak puas dengan inisiatif mereka dalam melakukan pekerjaan yang benar tanpa perintah terlebih dahulu. Sebaliknya, 21.7% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa mereka mampu mengambil inisiatif tersebut. Kesimpulannya, meskipun ada sejumlah babinsa yang merasa mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, mayoritas merasa ragu atau tidak puas dengan kemampuan mereka dalam

hal ini. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam pemberian motivasi, kejelasan peran, dan dukungan dari atasan untuk mendorong inisiatif yang lebih baik di kalangan anggota.

f. Ketelitian

Tabel 4. 37 Tanggapan Babinsa Tentang Melakukan pekerjaan dengan teliti.

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	5.0
2	Tidak Setuju	10	16.7
3	Netral	20	33.3
4	Setuju	22	36.7
5	Sangat Setuju	5	8.3
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa bervariasi dengan sebagian besar merasa netral atau setuju mengenai topik ini. Secara rinci, 5.0% babinsa sangat tidak setuju dan 16.7% tidak setuju bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan teliti. Sebanyak 33.3% babinsa netral mengenai hal ini. Di sisi lain, 36.7% babinsa setuju dan 8.3% sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan teliti.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sebagian kecil babinsa (21.7%, gabungan dari yang sangat tidak setuju dan tidak setuju) yang merasa mereka tidak bekerja dengan teliti, mayoritas babinsa (45.0%, gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa mereka bekerja dengan teliti. Sebanyak 33.3% babinsa berada di posisi netral, yang mungkin menunjukkan ketidakpastian atau keengganan untuk memberikan

penilaian tegas mengenai ketelitian mereka. Kesimpulannya, mayoritas babinsa merasa bahwa mereka bekerja dengan teliti atau setidaknya tidak merasa bahwa mereka tidak teliti dalam bekerja. Ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya ketelitian dalam pekerjaan, namun mungkin masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan ketelitian di kalangan semua anggota secara konsisten.

g. Kepemimpinan

Tabel 4. 38 Tanggapan Babinsa Tentang Memberikan pengaruh dan contoh yang baik untuk rekan kerja yang lain dalam bekerja

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	5.0
2	Tidak Setuju	7	11.7
3	Netral	22	36.7
4	Setuju	22	36.7
5	Sangat Setuju	6	10.0
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa cukup bervariasi dengan mayoritas berada di tengah spektrum tanggapan. Secara rinci, 5.0% babinsa sangat tidak setuju dan 11.7% tidak setuju bahwa mereka memberikan pengaruh dan contoh yang baik untuk rekan kerja lainnya. Sebanyak 36.7% babinsa netral mengenai hal ini. Di sisi lain, 36.7% babinsa setuju dan 10.0% sangat setuju bahwa mereka memberikan pengaruh dan contoh yang baik.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas babinsa (53.4%, gabungan dari yang netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) merasa

tidak yakin atau tidak puas dengan kemampuan mereka dalam memberikan pengaruh dan contoh yang baik untuk rekan kerja lainnya. Sebaliknya, 46.7% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa mereka mampu memberikan pengaruh dan contoh yang baik. Kesimpulannya, meskipun ada sejumlah babinsa yang merasa mampu memberikan pengaruh dan contoh yang baik, mayoritas merasa ragu atau tidak puas dengan kemampuan mereka dalam hal ini. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam pelatihan kepemimpinan dan dorongan untuk mempromosikan perilaku teladan di tempat kerja..

h. Kejujuran

Tabel 4. 39 Tanggapan Babinsa Tentang Melakukan pekerjaan dengan sebenar-benarnya baik dalam ucapan maupun tindakan agar terciptanya rasa saling percaya dalam pekerjaan.

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	10	16.7
2	Tidak Setuju	19	31.7
3	Netral	18	30.0
4	Setuju	9	15.0
5	Sangat Setuju	4	6.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan babinsa cenderung menunjukkan ketidakpuasan atau keraguan mengenai kejujuran dalam pekerjaan. Secara rinci, 16.7% babinsa sangat tidak setuju dan 31.7% tidak setuju bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan sebenar-benarnya baik dalam ucapan maupun tindakan. Sebanyak 30.0% babinsa netral mengenai hal ini. Di sisi lain, 15.0% babinsa setuju dan 6.7% sangat

setuju bahwa mereka bekerja dengan kejujuran.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas babinsa (78.4%, gabungan dari yang sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral) merasa tidak yakin atau tidak puas dengan tingkat kejujuran dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, hanya 21.7% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa mereka bekerja dengan kejujuran. Kesimpulannya, meskipun ada sejumlah kecil babinsa yang merasa mereka bekerja dengan jujur, mayoritas merasa ragu atau tidak puas dengan tingkat kejujuran dalam pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan perlunya penekanan lebih pada pentingnya kejujuran dalam budaya kerja dan mungkin juga perlunya peningkatan mekanisme pengawasan dan penghargaan untuk mempromosikan perilaku yang jujur dan dapat dipercaya di tempat kerja.

i. Kreativitas

Tabel 4. 40 Tanggapan Babinsa Tentang Kemampuan memberikan ide dan gagasan di setiap pekerjaan yang saya lakukan

No	Kategori	Sampel	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	17	28.3
2	Tidak Setuju	13	21.7
3	Netral	16	26.7
4	Setuju	10	16.7
5	Sangat Setuju	4	6.7
Jumlah		20	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas tanggapan menunjukkan ketidakpuasan atau keraguan mengenai kreativitas dalam pekerjaan. Secara rinci, 28.3% babinsa sangat tidak

setuju dan 21.7% tidak setuju bahwa mereka mampu memberikan ide dan gagasan dalam pekerjaan mereka. Sebanyak 26.7% babinsa netral mengenai hal ini. Di sisi lain, 16.7% babinsa setuju dan 6.7% sangat setuju bahwa mereka mampu memberikan ide dan gagasan.

Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas babinsa (76.7%, gabungan dari yang sangat tidak setuju, tidak setuju, dan netral) merasa tidak yakin atau tidak puas dengan tingkat kreativitas mereka dalam pekerjaan. Sebaliknya, hanya 23.4% babinsa (gabungan dari yang setuju dan sangat setuju) merasa bahwa mereka mampu memberikan ide dan gagasan dalam pekerjaan. Kesimpulannya, meskipun ada beberapa babinsa yang merasa mampu memberikan ide dan gagasan, mayoritas merasa ragu atau tidak puas dengan tingkat kreativitas mereka dalam pekerjaan. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan dorongan dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan menyampaikan ide-ide kreatif dalam lingkungan kerja mereka.

Tabel 4. 41 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Babinsa Mengenai Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar

Indikator Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Total Sampel	Skor Total	Skor Rata-rata
Kualitas Kerja	7 (11.7%)	13 (21.7%)	19 (31.7%)	14 (23.3%)	7 (11.7%)	60	181	3.02
Kuantitas Kerja	3 (5.0%)	10 (16.7%)	21 (35.0%)	21 (35.0%)	5 (8.3%)	60	202	3.37
Efisiensi	4 (6.7%)	16 (26.7%)	23 (38.3%)	12 (20.0%)	5 (8.3%)	60	183	3.05
Disiplin Kerja	2 (3.3%)	16 (26.7%)	27 (45.0%)	12 (20.0%)	3 (5.0%)	60	183	3.05
Inisiatif	4 (6.7%)	19 (31.7%)	24 (40.0%)	6 (10.0%)	7 (11.7%)	60	181	3.02
Ketelitian	3 (5.0%)	10 (16.7%)	20 (33.3%)	22 (36.7%)	5 (8.3%)	60	196	3.27
Kepemimpinan	3	7	22	22	6	60	204	3.40

	(5.0%)	(11.7%)	(36.7%)	(36.7%)	(10.0%)			
Kejujuran	10 (16.7%)	19 (31.7%)	18 (30.0%)	9 (15.0%)	4 (6.7%)	60	168	2.80
Kreativitas	17 (28.3%)	13 (21.7%)	16 (26.7%)	10 (16.7%)	4 (6.7%)	60	154	2.57

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi kinerja kinerja babinsa Koramil 07 Kota Makassar dapat dilihat skor terendah yang diperoleh yaitu sebesar 154 dan skor tertinggi diperoleh sebesar 204. Kepemimpinan dan Kuantitas Kerja memiliki skor rata-rata yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa area-area ini dianggap lebih positif dan memuaskan oleh responden. Kualitas Kerja, Efisiensi, Disiplin Kerja, dan Inisiatif memiliki skor rata-rata yang cukup memadai tetapi ada ruang untuk perbaikan. Kejujuran dan Kreativitas memiliki skor rata-rata yang lebih rendah, menunjukkan ketidakpuasan yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam hal kejujuran dan kreativitas mungkin sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan responden.

5. Uji Instrument Penelitian

1. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiapitem pernyataan yang muncul pada kolom korelasi total untuk item yang dimodifikasi) dengan r tabel (product momen). Persyaratan minimal untuk memenuhi syarat adalah sampel sebanyak 60 babinsa dengan r tabel = 0,214. Oleh karena itu, jika ada korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,214, item dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Sebaliknya, jika r_a hitung lebih besar dari 0,214, maka dinyatakan valid.

Berikut hasil uji validasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 42 Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Babinsa

Nomor Item Kondisi Kerja (X)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item X.1	0.526	0,214	<i>Valid</i>
Item X.2	0.370	0,214	<i>Valid</i>
Item X.3	0.731	0,214	<i>Valid</i>
Item X.4	0.706	0,214	<i>Valid</i>
Item X.5	0.736	0,214	<i>Valid</i>
Item X.6	0.485	0,214	<i>Valid</i>
Item X.7	0.789	0,214	<i>Valid</i>
Item X.8	0.740	0,214	<i>Valid</i>
Nomor Item Beban Kerja (X)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item X.1	0.879	0,214	<i>Valid</i>
Item X.2	0.868	0,214	<i>Valid</i>
Item X.3	0.857	0,214	<i>Valid</i>
Item X.4	0.857	0,214	<i>Valid</i>
Item X.5	0.595	0,214	<i>Valid</i>
Item X.6	0.511	0,214	<i>Valid</i>
Item X.7	0.754	0,214	<i>Valid</i>
Item X.8	0.662	0,214	<i>Valid</i>
Item X.9	0.857	0,214	<i>Valid</i>
Item X.10	0.868	0,214	<i>Valid</i>
Nomor Item Kinerja Babinsa (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item Y.1	0.577	0,214	<i>Valid</i>
Item Y.2	0.579	0,214	<i>Valid</i>
Item Y.3	0.579	0,214	<i>Valid</i>
Item Y.4	0.598	0,214	<i>Valid</i>
Item Y.5	0.672	0,214	<i>Valid</i>
Item Y.6	0.632	0,214	<i>Valid</i>
Item Y.7	0.540	0,214	<i>Valid</i>
Item Y.8	0.456	0,214	<i>Valid</i>
Item Y.9	0.590	0,214	<i>Valid</i>

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27

Dari Uraian diatas maka dapat dilihat bahwa setiap pertanyaan mengenai variabel kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan Variabel kinerja babinsa maka diperoleh r hitung $>$ r tabel (0,214).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan kredibel apabila jawaban seorang tersebut selalu konsisten dari waktu ke waktu. Maka teknik yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Cronbach's alpa, yaitu membandingkan nilai alpha dengan standar. Faktor Cronbach alpha diatas 0.60 menunjukkan keadaan perangkat. Juga, semakin dekat ke 1, semakin tinggi konsistensi keandalan internal.

Tabel 4. 43 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cranbach's Alpha	Kesimpulan
Variabel X1	0.791	$\geq 0,60$	Reliabel
Variabel X2	0.923	$\geq 0,60$	Reliabel
Variabel Y	0.749	≥ 0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha menunjukkan bahwa semua variable lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di pergunakan untuk semua variable dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen, apakah variabel

independen memiliki hubungan positif atau negative, apakah nilai variabel signifikan, dan apakah nilai variabel penting. Bertambah atau berkurang. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 44 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20.694	3.724	
	Kondisi Kerja	.263	.111	.300
	Gaya Kepemimpinan	.026	.078	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Babinsa

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 20.694 + .263 X_1 + .026 X_2$$

Dimana:

- 1) Berdasarkan hasil uji persamaan linear diatas maka diperoleh nilai constanta sebesar 20.694, artinya jika X1 (Kondisi Kerja) dan X2 (Gaya Kepemimpinan) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (Kinerja Babinsa) tetap yaitu 20.694.
- 2) Nilai Koefisien regresi kondisi kerja sebesar 0.263 maka, jika setiap peningkatan satu unit dalam Kondisi Kerja diharapkan akan meningkatkan Kinerja Babinsa sebesar 0.263, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien standar (Beta) menunjukkan kekuatan dan arah hubungan. Nilai

Beta 0.300 menunjukkan bahwa Kondisi Kerja memiliki pengaruh positif dan moderat terhadap Kinerja Babinsa. Ini berarti semakin baik Kondisi Kerja, semakin baik pula Kinerja Babinsa.

3) Nilai Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.026 maka, jika Setiap peningkatan satu unit dalam Beban Kerja diharapkan akan meningkatkan Kinerja Babinsa sebesar 0.026, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien standar (Beta) menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil dan positif terhadap Kinerja Babinsa. Nilai Beta yang rendah (0.042) menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Babinsa relatif kecil dibandingkan dengan Kondisi Kerja.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

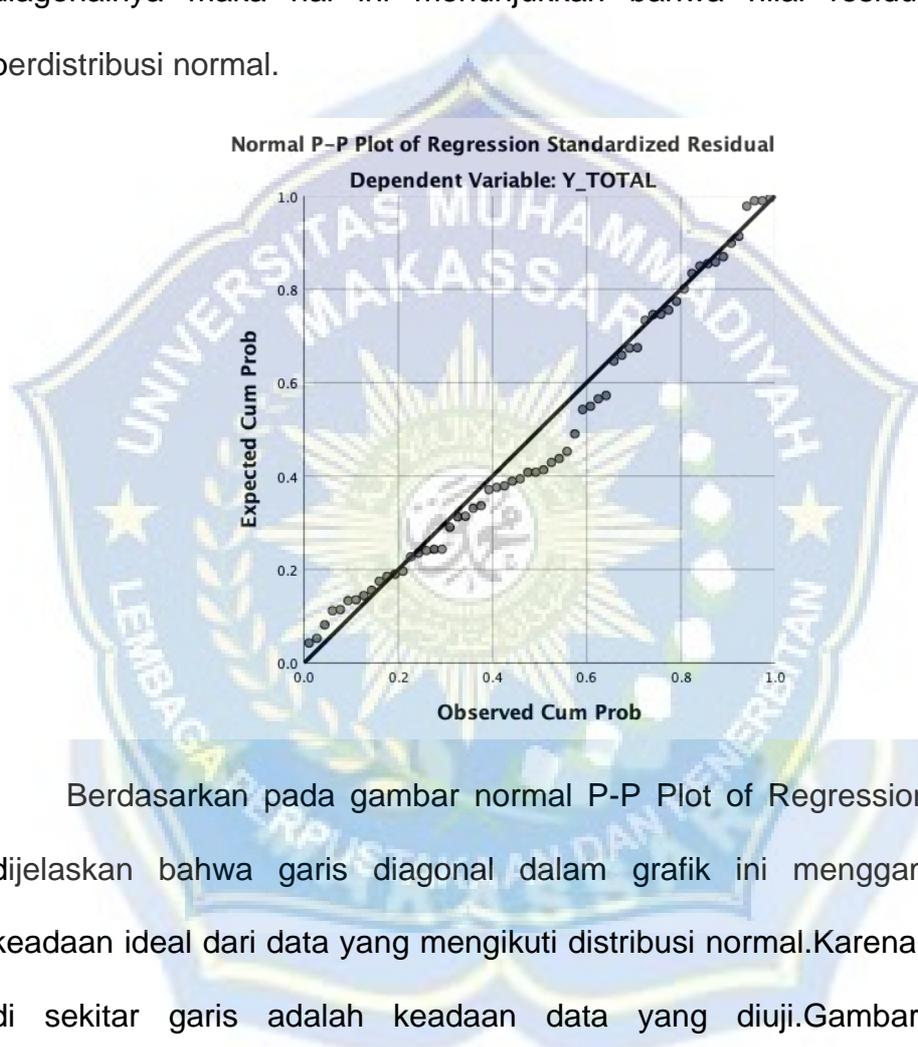
Pertama-tama perlu dilaksanakan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebelum dilakukannya pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tes uji asumsi klasik, yang digunakan sebagai prasyarat untuk mengevaluasi beberapa regresi linier, termasuk uji normalitas sebagai komponen. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu pendekatan yang dilakukan untuk uji normalitas adalah menggunakan uji normal probability plot (P-P Plot). Adapun kriteria dalam uji normal probability plot sebagai berikut:

(a) Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

(b) Jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.



Berdasarkan pada gambar normal P-P Plot of Regression, dapat dijelaskan bahwa garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Karena titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang diuji. Gambar diatas menunjukkan kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau data berdistribusi normal.

Ketika nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji Kolmogrov-Smirnov

lebih dari 0,05, dimungkinkan untuk menentukan apakah data didistribusikan secara berkala. Tabel berikut menunjukkan temuan tes Kolmogorov-Smirnov, yang digunakan untuk menilai normal dalam penelitian ini:

Tabel 4. 45 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.30084161
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.044
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 27, (2024)

Berdasarkan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,199 > 0,05$. Dengan ini dapat dinyatakan data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji tes multikolinieritas dijalankan untuk melihat apakah kondisi asumsi tradisional dipenuhi. Jika tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel independen, seperti yang dapat diamati dari hasil yang ditampilkan dalam tabel toleransi koefisien dan nilai VIF, menilai multikolinieritas data penelitian dianggap dapat dipraktikkan. Untuk

menguji multikolonieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.

Tabel 4. 46 Hasil uji multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.694	3.724		5.557	.000		
	Kondisi Kerja	.263	.111	.300	2.368	.021	.994	1.006
	Gaya Kepemimpinan	.026	.078	.042	.332	.741	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Babinsa

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 29, (2023)

Hasil uji multikolonieritas di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai tolerance Kondisi Kerja 0,994 > 0,10 dan nilai VIF 1.006 < 10,00
- 2) Nilai tolerance Gaya Kepemimpinan 0,994 > 0,10 dan nilai VIF 1.006 < 10,00

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada data tersebut atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen pada dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan pada data penelitian jika tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Data penelitian

mendukung hipotesis heteroskedastisitas, oleh karena itu analisis regresi linier berganda dapat berlangsung.. Data penelitian memenuhi asumsi heterokedastisitas dapat dinilai ketika nilai signifikansi $> 0,05$. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah uji glesjer.

Tabel 4. 47 Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.402	2.195		1.094	.278
	Kondisi Kerja	.029	.066	.058	.441	.661
	Gaya Kepemimpinan	.035	.046	.102	.774	.442

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 29, (2023)

Berdasarkan data diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig Kondisi Kerja $0,661 > 0,05$
- 2) Nilai Sig Gaya Kepemimpinan $0,442 > 0,05$

Berdasarkan interpretasi dari pengujian heterokedastisitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi kriteria pengujian heterokedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Menurut Pardede dan Manurung (2014:29) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial kondisi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel

tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel kinerja babinsa (Y) atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Hal ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing masing variabel *independent* (bebas) dengan taraf signifikan $<0,05$. Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 48 Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.815	3.554		5.856	.000
	Kondisi Kerja	.273	.106	.323	2.571	.013
	Gaya Kepemimpinan	.023	.074	.039	.312	.756

a. Dependent Variable: Kinerja Babinsa

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig.

Bisa dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Variabel Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Babinsa (H1)

Variabel kondisi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja babinsa. Hal ini terlihat dari signifikan kondisi kerja (X1) $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t table ($2.571 > 1.671$), maka H0 ditolak H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja babinsa.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa (H2)

Variabel gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja babinsa. Hal ini terlihat dari signifikan gaya kepemimpinan (X2) $0,756 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t table ($0.312 < 1.671$), maka H_0 diterima H_2 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja babinsa.

b. Uji Simultan (uji f)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut tabel pengujian F (uji simultan) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 49 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.561	2	87.780	3.313	.044 ^b
	Residual	1510.173	57	26.494		
	Total	1685.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Babinsa						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kondisi Kerja						

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 27, (2024)

Pada tabel uji simultan diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai F hitung $3,313 > F_{tabel} 2,39$. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja babinsa.

c. Uji Koefisiensi Determinan (R2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui

seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam merangkai variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui variabel kondisi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja UMKM nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 ($0 < R < 1$).

Tabel 4. 50 Hasil Uji Koefisiensi Determinan (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 ^a	.104	.073	5.147

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kondisi Kerja
 Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 27, (2024)

Berdasarkan data tersebut didapatkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,104 artinya bahwa 10,4% kinerja babinsa Koramil 07 Makassar dipengaruhi oleh faktor kondisi kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwaterdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini pembahasan berdasarkan hasil deskriptif data dan jawaban hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Babinsa

Berdasarkan pendapat Wibowo (2011), gaya kepemimpinan otoriter dicirikan oleh pemimpin yang membuat keputusan secara sepihak, mengatur aktivitas anggota, dan memberikan perintah langsung yang harus

dipatuhi bawahannya. Pemimpin otokratis cenderung berasumsi bahwa mereka paling mengetahui kebutuhan organisasi dan mengekspresikannya dalam instruksi yang jelas.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja babinsa. Kondisi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap babinsa, dimana kondisi kerja dapat meningkatkan kinerja babinsa. Sebaliknya kondisi kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila kondisi kerja baik maka babinsa akan betah bekerja di kantor tersebut. Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan penelitian Hermawan, E. (2022) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja babinsa.

Pada variabel kondisi kerja yang telah dilakukan dengan kuesioner pada 60 babinsa di Koramil 07 Kota Makassar, dengan mendapat hasil penelitian tertinggi pada Indikator Kondisi Kantor yang baik dengan skor atau nilai 3.32. Penjelasan dari indikator yang memiliki hasil tertinggi tersebut, merupakan kondisi terbesar yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat meningkatkan kinerja di suatu Instansi.

Dalam kepemimpinan otoriter, jika pemimpin menetapkan kondisi kerja yang baik, hal ini dapat mendorong bawahan—dalam hal ini, babinsa—untuk tetap produktif dan nyaman bekerja. Penelitian ini menemukan bahwa indikator *Kondisi Kantor yang baik* memiliki skor tertinggi (3,32) dari hasil kuesioner pada 60 babinsa. Hal ini menunjukkan

bahwa kondisi kerja yang memadai, yang kemungkinan diatur secara tegas oleh pimpinan, menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja.

Namun, dalam kepemimpinan otoriter, kondisi kerja yang buruk atau perintah yang tidak mendukung kesejahteraan bawahan dapat memicu dampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, pemimpin yang bersifat otokratis perlu memastikan bahwa kebijakan dan kondisi kerja yang ditentukan tetap memperhatikan kebutuhan bawahan agar produktivitas tetap terjaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Hermawan (2022), yang juga menemukan bahwa kondisi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja babinsa.

Dengan demikian, keterkaitan antara gaya kepemimpinan otoriter dan kondisi kerja terletak pada bagaimana pemimpin menetapkan aturan serta lingkungan kerja. Jika kondisi kerja diatur dengan baik oleh pemimpin otoriter, maka bawahan akan bekerja lebih optimal, seperti yang terlihat dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa

Gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan seringkali menjadi permasalahan yang terus berkembang dalam kepemimpinan. Dengan kata lain, bagaimana gaya kepemimpinan yang tepat untuk bawahan, sehingga pemimpin dapat sukses dalam memimpin koramil.

Menurut Wibowo (2011), gaya kepemimpinan otoriter pemimpin menentukan sendiri dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat

keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja babinsa. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja babinsa. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat berdampak negatif pada kinerja. Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan penelitian Muhardi, M. (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang tidak dapat mempengaruhi kinerja babinsa.

Pada variabel gaya kepemimpinan yang telah dilakukan dengan

kuesioner pada 60 babinsa di Koramil 07 Kota Makassar, dengan mendapat hasil penelitian terendah pada indikator kreativitas yang kurang baik dengan skor atau nilai 2.57. Penjelasan dari indikator yang memiliki hasil terendah tersebut, merupakan gaya kepemimpinan dengan kreativitas dan kejujuran terendah yang dapat mempengaruhi seseorang untuk tidak dapat meningkatkan kinerja di suatu Instansi. Gaya kepemimpinan yang tegas mungkin tidak selalu diterima dengan cara yang sama dalam lingkungan militer. Struktur hierarkis dan disiplin yang ketat mungkin meminimalkan dampak dari perbedaan gaya kepemimpinan.

Rendahnya kreativitas dalam gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin mungkin kurang fleksibel dalam menciptakan inovasi atau pendekatan baru yang dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Akibatnya, gaya kepemimpinan yang bersifat terlalu kaku atau kurang inovatif tidak memberikan dorongan tambahan terhadap kinerja babinsa.

Dalam lingkungan militer, kepemimpinan yang tegas dan otoriter sering kali dianggap sebagai hal yang lumrah dan sesuai dengan budaya kerja yang berlandaskan disiplin. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak kreatif atau kurang efektif tidak selalu mendorong peningkatan kinerja. Ini karena faktor lain, seperti kondisi kerja, dukungan sarana, atau motivasi individu, mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja di institusi militer.

Dengan demikian, meskipun gaya kepemimpinan otoriter dapat memastikan kepatuhan dan keteraturan, dalam situasi tertentu seperti

lingkungan militer, pengaruhnya terhadap kinerja mungkin menjadi minim karena adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti struktur organisasi, budaya disiplin, dan standar tugas yang telah ditetapkan.

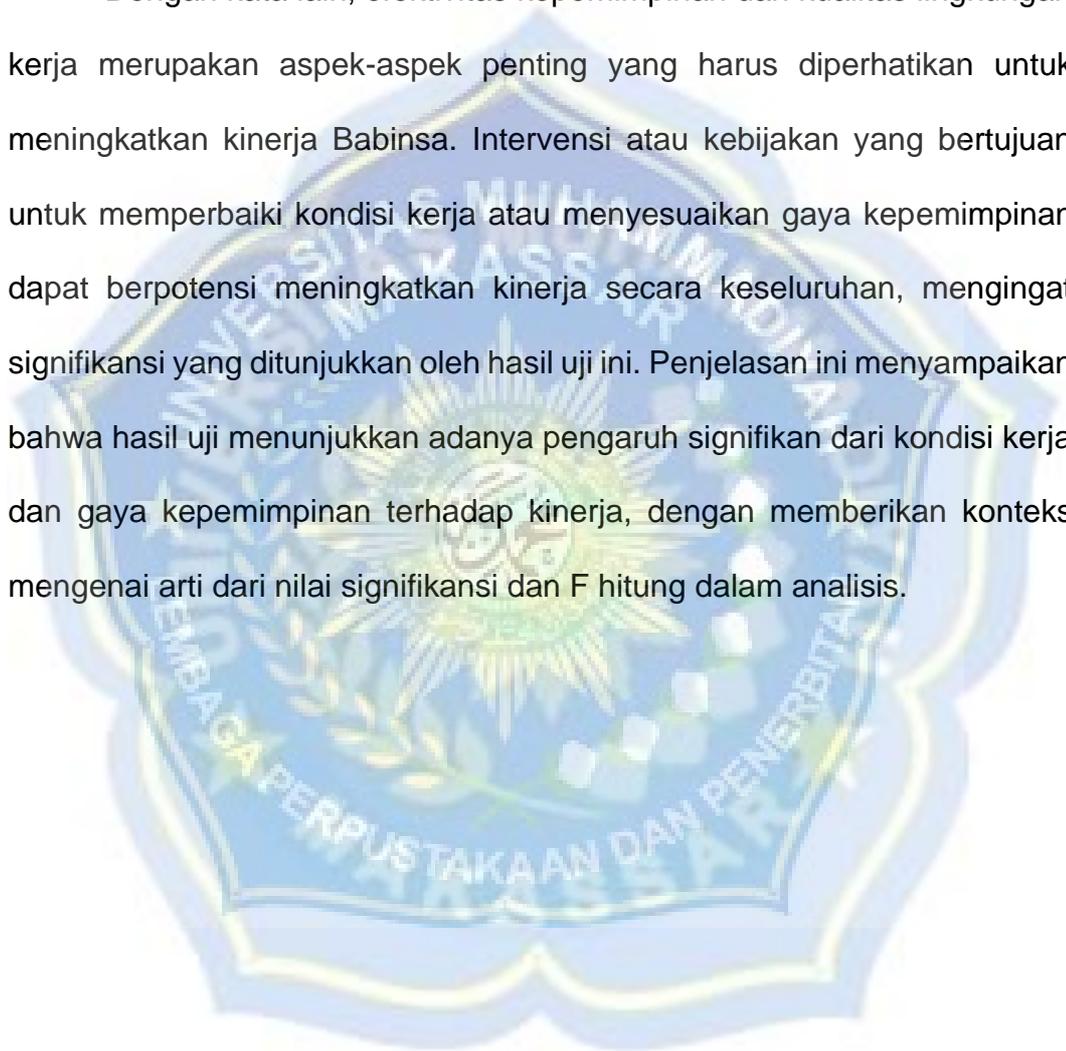
3. Pengaruh Kondisi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa

Berdasarkan tabel uji simultan, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,044, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat hubungan signifikan antara variabel-variabel yang diuji, yaitu kondisi kerja dan gaya kepemimpinan, dengan kinerja Babinsa. Dengan kata lain, kondisi kerja dan gaya kepemimpinan bersama-sama mempengaruhi kinerja Babinsa secara signifikan. Selain itu, nilai F hitung yang diperoleh adalah 3,313, sedangkan nilai F tabel adalah 2,39. Karena nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, ini juga mendukung temuan bahwa model yang menggabungkan variabel kondisi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Babinsa. Dalam konteks ini, nilai F hitung yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi dalam kinerja Babinsa dibandingkan dengan tanpa adanya variabel-variabel tersebut.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa baik kondisi kerja maupun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja Babinsa. Artinya, perubahan atau perbaikan dalam kondisi kerja dan gaya kepemimpinan dapat berdampak langsung pada bagaimana Babinsa

menjalankan tugas mereka dan mencapai hasil yang diharapkan. Penting untuk memahami bahwa kinerja Babinsa tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi oleh interaksi antara kondisi kerja yang mereka hadapi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka.

Dengan kata lain, efektivitas kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja merupakan aspek-aspek penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja Babinsa. Intervensi atau kebijakan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi kerja atau menyesuaikan gaya kepemimpinan dapat berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan, mengingat signifikansi yang ditunjukkan oleh hasil uji ini. Penjelasan ini menyampaikan bahwa hasil uji menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kondisi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dengan memberikan konteks mengenai arti dari nilai signifikansi dan F hitung dalam analisis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan yang telah dilakukan dan sesuai dengan rumusan masalah, maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Kondisi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Babinsa. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kondisi kantor memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja Babinsa
2. Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Babinsa dalam penelitian ini. Meskipun gaya kepemimpinan tegas diharapkan dapat meningkatkan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja Babinsa, terutama dalam hal kreativitas dan kejujuran.
3. Kondisi kerja dan gaya kepemimpinan bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Babinsa, dengan nilai signifikansi 0,044 dan nilai F hitung 3,313 yang lebih tinggi dari F tabel 2,39. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam kedua variabel ini dapat berdampak langsung pada kinerja Babinsa

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang dikemukakan diatas maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Fokuskan pada peningkatan kondisi kerja di Koramil 07 dengan menyediakan fasilitas yang lebih baik dan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya ini dapat mencakup perbaikan fasilitas kantor, penyediaan alat yang memadai, dan penciptaan suasana kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja Babinsa.
2. Babinsa diharapkan dapat beradaptasi dengan berbagai gaya kepemimpinan dan kondisi kerja. Mereka harus aktif dalam memberikan umpan balik kepada atasan mengenai kondisi kerja dan mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Kemandirian dan inisiatif dalam menghadapi tantangan sehari-hari juga penting.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja Babinsa, seperti pelatihan, dukungan sosial, dan faktor motivasi pribadi. Penelitian lebih lanjut juga dapat mempertimbangkan metode pengukuran yang lebih sensitif untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan di konteks militer.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif.
- Arianto. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Badrianto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Balaka. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- Ferawati. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 1-16.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Mardiani. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Nugroho, Y. C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2).
- Nurhandayani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Posuma. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Priyono. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- Qoyyimah. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).

- Salutondok. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sandy, D. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Setiawan. (2018). Pengaruh keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1-19.
- Siagian. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono, P. (2018). Quantitative, qualitative, and R&D research methods. Bandung:(ALFABETA, Ed.).
- Sugiyono, S. (2010). Educational Research Methods: Quantitative, Qualitative, and R & D Approaches. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tolu. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

Lampiran 1. Kuisisioner

KUISISIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi
2. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i)
3. Berikan tanda centang (√) pada pernyataan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai

Karakteristik Responden :

Nama Responden :

Umur :

- 20-29 Tahun
- 30-39 Tahun
- 40-49 Tahun
- >50 Tahun

Jenis Kelamin :

- Laki-Laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir :

- SD/Sederajat
- SMP/Sederajat



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

- SMA/Sederajat
- Diploma (D1/D2/D3)
- Sarjana (S1)
- Magister (S2)
- Doktor (S3)

Lama Bekerja sebagai Babinsa :

- < 1 Tahun
- 1-3 Tahun
- 4-6 Tahun
- 7-9 Tahun
- > 10 Tahun

Pangkat/Jabatan/NRP :

- Serda (Sersan Dua)
- Serka (Sersan Kepala)
- Sertu (Sersan Satu)
- Serma (Sersan Mayor)
- Pelda (Pembantu Letnan Dua)
- Peltu (Pembantu Letnan Satu)
- Letda (Letnan Dua)
- Lettu (Letnan Satu)

Wilayah Tugas :



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

- Kecamatan Makassar
- Kecamatan Ujung pandang
- Kecamatan Mariso
- Kecamatan Mamajang
- Kecamatan Rappocini

Jumlah Kelurahan yang Dibina :

- 1-2 kelurahan
- 3-4 kelurahan
- 5-6 kelurahan
- 7 kelurahan

Pelatihan yang Pernah diikuti :

- Pembinaan Teritorial
- Komunikasi Sosial
- Penanganan Bencana
- Keamanan dan Ketertiban
- Lainnya (Sebutkan)

Fasilitas Kerja :

- Sangat Memadai
- Memadai
- Cukup Memadai
- Kurang Memadai



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

Tidak Memadai

Kepuasan terhadap Kondisi Kerja :

Sangat Puas

Puas

Cukup Puas

Kurang Puas

Tidak Puas

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberikan tanda centang pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1
2. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
3. Netral (N) diberi bobot 3
4. Setuju (S) diberi bobot 4
5. Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5

KONDISI KERJA (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Suasana Kerja						
1.	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
2.	Lingkungan kerja di sini mendukung produktivitas					



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

3.	Saya sudah merasa aman dan nyaman dalam bekerja					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
1.	Kerjasama antar anggota sudah terjalin sangat baik					
2.	Terjalin komunikasi yang baik antar anggota maupun dengan atasan					
3.	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
1.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya					
2.	Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran kinerja Babinsa					

GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Sifat						
1.	Pimpinan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi anggota Babinsa yang melakukan pelanggaran					
2.	Pimpinan saya selalu memberikan instruksi kerja yang jelas, kepada anggota Babinsanya					
Kebiasaan						
1.	Pimpinan saya selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan anggota Babinsanya.					
2.	Pimpinan saya bersedia menerima saran dari bawahan					
Tempramen						
1.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran.					
2.	Pimpinan selalu memberikan ide-ide yang baik dan cekatan dalam bekerja dan tepat mengambil keputusan					



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

Watak					
1.	Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya				
2.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.				
Kepribadian					
1.	Pimpinan saya memberikan reward atau apresiasi kepada anggota yang berprestasi				
2.	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada anggota Babinsa dalam memecahkan masalah				

KINERJA BABINSA (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang diberikan					
Kuantitas Kerja						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.					
Efisiensi dalam melaksanakan tugas						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang minimal.					
Disiplin Kerja						
1.	Saya selalu menaati peraturan dan tata tertib kantor					
Inisiatif						
1.	Saya dapat melakukan pekerjaan yang benar tanpa harus diperintah terlebih dahulu oleh atasan					
Ketelitian						
1.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan teliti.					
Kepemimpinan						
1.	Saya dapat memberikan pengaruh dan contoh yang baik untuk rekan kerja yang lain dalam bekerja					



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

Kejujuran					
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan sebenar-benarnya baik dalam ucapan maupun tindakan agar terciptanya rasa saling percaya dalam pekerjaan.				
Kreativitas					
1.	Saya mampu memberikan ide dan gagasan di setiap pekerjaan yang saya lakukan				





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

Lampiran 2. Dokumentasi





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

Lampiran 3. Persuratan

KOMANDO DISTRIK MILITER 1408/BS
KOMANDO RAYON MILITER 1408-07/UP

Makassar, 26 Juli 2024

Nomor : B / / XI / 2024
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai penelitian

Kepada
Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah
Makassar

Di-
Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rohmad Agus Hidayat, S.Sos

Jabatan : Danramil 1408-07/UP

Alamat : jl. Amanagappa no.10

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Alfirah Kidang

NIM : 105721112820

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Universitas : universitas muhammadiyah Makassar

Telah selesai melakukan penelitian di Koramil 1408-07/UP selama 1 (satu) Bulan, terhitung mulai tanggal 25 juni 2024 sampai dengan tanggal 26 Juli 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul

"Pengaruh Kondisi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar".

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

Komandan Komando Rayon Militer 1408-07/UP


 Rohmad Agus Hidayat, S.Sos.,
 Mayor Ark NRP 21930039321073



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

KOMANDO DISTRIK MILITER 1408/BS
KOMANDO RAYON MILITER 1408-07/UP

Makassar, 25 Juni 2024

Nomor : B/200 / XI / 2024
Lampiran : -
Perihal : Tanggapan Surat

Kepada
Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah
Makassar

Di-
Tempat

Dengan Hormat

Atas dasar surat No.070/2432/SKP/SB/DPMTSP/5/2024 perihal izin penelitian dengan ini atas nama instansi KOMANDO RAYON MILITER 1408-07/UP selaku pimpinan menerima dan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian kepada mahasiswa tersebut :

Nama : Alfirah Kidang
NIM : 105721112820
Program studi : Manajemen

Adapun dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa tersebut taat dan mengikuti aturan yang berlaku pada instansi Komando Rayon Militer 1408-07/UP

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan pengertiannya, terima kasih.

Komandan Komando Rayon Militer 1408-07/UP

Rohmad Agus Hidayat, S.Sos.,
Mayor Arm NRP 21930039321073



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
Website: dpmpmsp.makassarkota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 070/2432/SKP/SB/DPMPISP/5/2024

DASAR:

- a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- b. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- c. Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- d. Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- e. Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 13654/S.01/PTSP/2024, Tanggal 29 Mei 2024
- f. Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 2433/SKP/SB/BKBP/5/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	: ALFIRAH KIDANG
NIM / Jurusan	: 105721112820 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin, No.259 Makassar
Lokasi Penelitian	: Terlampir,-
Waktu Penelitian	: 31 Mei 2024 - 31 Juli 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: PENGARUH KONDISI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA BABINSA KORAMIL 07 KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- b. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- c. Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangekososbudkesbangpolmks@gmail.com.
- d. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2024-05-31 16:10:45

Ditandatangani secara elektronik oleh
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR**
HELMI BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

1. Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
2. Peringgal,-



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

KOMANDO DISTRIK MILITER 1408/BS
KOMANDO RAYON MILITER 1408-07/UP

Makassar, 26 Juli 2024

Nomor : B / 211 / XI / 2024
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai penelitian

Kepada
Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah
Makassar

Di-
Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rohmad Agus Hidayat, S.Sos

Jabatan : Danramil 1408-07/UP

Alamat : jl. Amanagappa no.10

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Alfirah Kidang

NIM : 105721112820

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Universitas : universitas muhammadiyah Makassar

Telah selesai melakukan penelitian di Koramil 1408-07/UP selama 1 (satu) Bulan, terhitung mulai tanggal 25 juni 2024 sampai dengan tanggal 26 Juli 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul

"Pengaruh Kondisi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Babinsa Koramil 07 Kota Makassar".

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

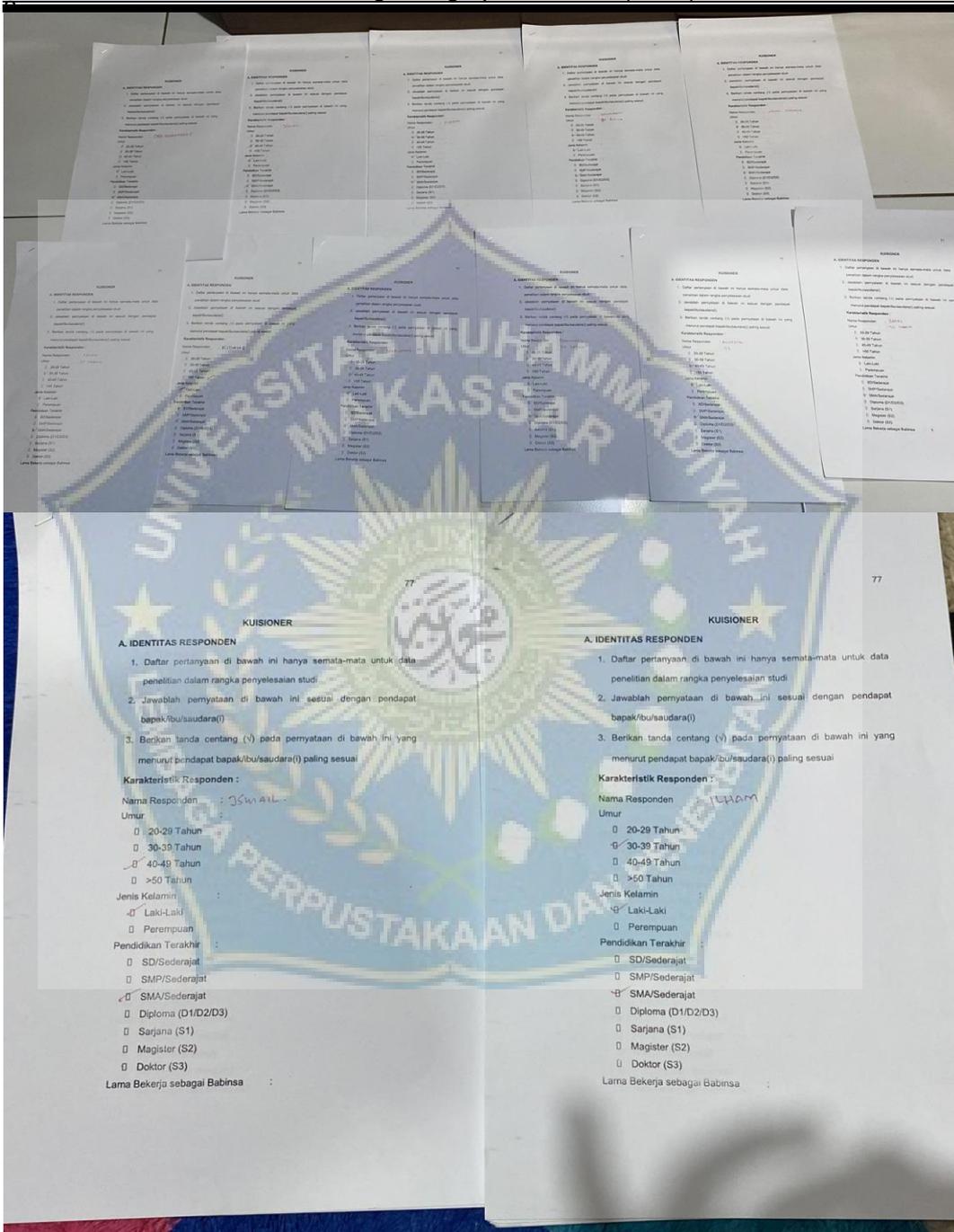
Komandan Komando Rayon Militer 1408-07/UP


 Rohmad Agus Hidayat, S.Sos.,
 Mayor Arn NRP 21930039321073



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar



KUISIONER
A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi
- 2. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i)
- 3. Berikan tanda centang (✓) pada pernyataan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai

Karakteristik Responden :

Nama Responden : Juswail

Umur
 20-29 Tahun
 30-39 Tahun
 40-49 Tahun
 >50 Tahun

Jenis Kelamin
 Laki-Laki
 Perempuan

Pendidikan Terakhir :
 SD/Sederajat
 SMP/Sederajat
 SMA/Sederajat
 Diploma (D1/D2/D3)
 Sarjana (S1)
 Magister (S2)
 Doktor (S3)

Lama Bekerja sebagai Babinsa :

KUISIONER
A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi
- 2. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i)
- 3. Berikan tanda centang (✓) pada pernyataan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai

Karakteristik Responden :

Nama Responden : Uham

Umur
 20-29 Tahun
 30-39 Tahun
 40-49 Tahun
 >50 Tahun

Jenis Kelamin
 Laki-Laki
 Perempuan

Pendidikan Terakhir :
 SD/Sederajat
 SMP/Sederajat
 SMA/Sederajat
 Diploma (D1/D2/D3)
 Sarjana (S1)
 Magister (S2)
 Doktor (S3)

Lama Bekerja sebagai Babinsa :



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a
Lampiran 4. Tabulasi Data

X1								TOT AL	X2										TOT AL
KONDISI KERJA									GAYA KEPEMIMPINAN										
X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	1	1	1	3	3	3	19	4	1	5	5	2	4	4	4	5	1	35
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	4	2	2	4	5	4	4	36
3	5	3	3	3	2	1	1	21	3	5	5	5	4	1	1	3	5	5	37
3	5	2	2	2	1	1	1	17	3	3	2	2	4	4	5	5	2	3	33
3	5	3	3	3	3	3	3	26	3	2	3	3	4	1	5	5	3	2	31
5	3	1	1	1	1	1	1	14	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	35
5	3	1	1	1	1	1	1	14	1	3	2	2	4	5	1	2	2	3	25
2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	2	4	4	3	5	2	4	4	2	32
2	3	3	3	3	2	1	1	18	2	4	4	4	5	5	4	1	4	4	37
2	4	1	1	1	1	1	1	12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
1	4	2	2	2	1	2	2	16	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	43
1	4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	3	3	29	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
4	4	2	2	2	1	3	3	21	4	5	4	4	1	3	5	4	4	5	39
4	4	2	2	2	1	3	3	21	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	41
4	3	1	1	1	1	1	1	13	3	5	4	4	3	2	5	4	4	5	39
3	3	1	1	1	2	1	1	13	2	2	3	3	5	3	2	3	3	2	28
3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	29
3	2	5	5	5	2	2	2	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	5	3	5	2	1	1	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	1	2	5	2	1	1	1	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	1	5	5	5	1	1	1	23	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
5	3	5	2	5	2	2	2	26	2	2	5	5	1	2	2	5	5	2	31
5	3	5	5	5	1	5	5	34	2	2	4	4	4	5	5	1	4	2	33
5	3	3	5	3	4	5	5	33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
5	4	2	5	2	1	5	5	29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	4	4	3	4	2	2	2	24	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	44
3	4	4	2	4	1	2	2	22	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	43



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

4	5	2	4	2	3	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	2	4	2	5	1	1	24	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	23
4	5	3	2	3	5	4	4	30	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	25
2	2	1	2	1	5	1	1	15	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	35
2	2	3	3	3	1	1	1	16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
1	2	1	1	1	1	1	1	9	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	37
1	1	2	3	2	1	1	1	12	1	2	3	3	2	4	2	3	3	2	25
1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	1	2	2	2	2	2	2	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1	3	2	1	2	2	1	1	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	2	2	2	2	2	2	19	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	29
4	3	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	1	2	1	1	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	4	1	2	1	2	2	2	15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
1	4	2	1	2	2	2	2	16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	5	1	1	1	1	1	1	14	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	44
3	5	2	2	2	2	1	1	18	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	43
3	2	1	1	1	1	1	1	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	1	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	23
3	3	1	1	1	1	1	1	12	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	22
4	3	1	1	1	1	1	1	13	2	2	4	4	5	4	2	4	4	2	33
4	3	1	1	1	2	2	2	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	1	1	1	2	2	2	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	1	4	2	1	1	22	2	3	4	4	5	5	3	4	4	3	37
5	4	4	1	4	1	4	1	24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
5	5	4	4	4	1	3	1	27	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
5	5	3	2	3	2	3	2	25	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	24
4	1	4	1	4	2	4	1	21	3	3	1	1	2	5	5	3	1	3	27
4	1	4	3	3	1	3	2	21	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	39



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Y									TOTAL
KINERJA BABINSA									
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
4	4	2	2	2	4	3	2	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	3	2	2	2	23
3	3	3	3	3	3	1	1	1	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	2	4	3	4	4	2	4	32
2	3	3	4	5	5	4	4	1	31
2	2	3	2	3	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	3	4	5	4	5	2	1	32
2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	5	2	3	2	4	2	2	2	26
5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
3	3	1	3	1	3	1	3	1	19
4	4	2	3	2	4	4	3	4	30
3	3	2	3	2	3	3	4	3	26
5	5	2	4	2	5	3	2	3	31
3	3	1	3	1	3	5	2	5	26
4	3	2	2	2	3	4	5	1	26
2	2	3	2	3	2	5	4	1	24
2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
2	2	2	2	2	2	3	4	3	22
3	3	2	4	2	3	4	3	4	28
3	3	3	4	5	4	5	4	1	32
5	4	4	2	3	2	1	5	1	27
2	2	3	5	3	2	4	1	1	23
4	4	5	5	5	4	5	4	5	41
4	4	3	3	3	4	3	3	3	30
5	3	4	3	4	3	4	3	4	33



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

5	1	2	2	2	1	4	2	3	22
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	5	3	2	3	5	3	2	2	28
3	5	3	3	3	5	3	1	1	27
3	2	3	3	3	2	3	3	3	25
1	4	5	3	5	4	4	2	1	29
1	4	1	4	1	4	4	1	1	21
2	2	3	2	3	2	3	2	2	21
2	3	2	2	2	3	3	2	2	21
4	4	1	4	1	4	5	1	1	25
2	3	2	3	2	3	3	2	2	22
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
3	4	3	3	3	4	4	3	3	30
1	3	2	3	2	3	3	2	2	21
1	3	4	4	2	3	2	1	2	22
1	4	4	3	3	4	4	1	5	29
2	4	4	3	2	4	4	1	4	28
2	4	4	1	3	4	4	1	1	24
1	1	3	1	4	1	3	3	1	18
1	3	3	2	2	3	3	4	1	22
4	3	5	3	4	3	4	3	4	33
5	1	4	2	2	1	4	2	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	4	2	3	4	3	2	2	27
3	4	4	3	3	3	3	1	1	25
3	2	3	3	3	4	4	3	3	28



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

^a
Lampiran 5. Output SPSS

Frequency Table

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	8	13.3	13.3	13.3
	30-39 Tahun	24	40.0	40.0	53.3
	40-49 Tahun	14	23.3	23.3	76.7
	> 50 Tahun	14	23.3	23.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	60	100.0	100.0	100.0



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	47	78.3	78.3	78.3
	SARJANA (S1)	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA SEBAGAI BABINSA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	15.0	15.0	15.0
	1-3 Tahun	35	58.3	58.3	73.3
	4-6 Tahun	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

PANGKAT/JABATAN/NRP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SERDA	2	3.3	3.3	3.3
	SERTU	9	15.0	15.0	18.3
	SERKA	19	31.7	31.7	50.0
	SERMA	10	16.7	16.7	66.7
	PELDA	11	18.3	18.3	85.0
	PELTU	6	10.0	10.0	95.0
	LETDA	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

WILAYAH TUGAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kecamatan Makassar	6	10.0	10.0	10.0
	Kecamatan Ujung Pandang	14	23.3	23.3	33.3
	Kecamatan Mariso	15	25.0	25.0	58.3



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Kecamatan Mamajang	17	28.3	28.3	86.7
Kecamatan Rappocini	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

JUMLAH KELURAHAN YANG DIBINA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Kelurahan	16	26.7	26.7	26.7
	3-4 Kelurahan	18	30.0	30.0	56.7
	5-6 Kelurahan	15	25.0	25.0	81.7
	7 Kelurahan	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

PELATIHAN YANG PERNAH DIKUTI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pembinaan Teritorial	18	30.0	30.0	30.0
	Komunikasi Sosial	16	26.7	26.7	56.7
	Penanganan Bencana	14	23.3	23.3	80.0
	Keamanan dan Ketertiban	10	16.7	16.7	96.7
	Lainnya	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

FASILITAS KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Memadai	9	15.0	15.0	15.0
	Memadai	16	26.7	26.7	41.7
	Cukup Memadai	25	41.7	41.7	83.3
	Kurang Memadai	8	13.3	13.3	96.7
	Tidak Memadai	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X1_TOTAL	Pearson	.526**	.370**	.731**	.706**	.736**	.485**	.789**	.740**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2_TOT AL
X2.1	Pearson Correlation	1	.808**	.662**	.662**	.412**	.353**	.776**	.603**	.662**	.808**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.808**	1	.626**	.626**	.471**	.335**	.681**	.465**	.626**	1.000**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.662**	.626**	1	1.000**	.414**	.309*	.463**	.596**	1.000**	.626**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.016	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.662**	.626**	1.000**	1	.414**	.309*	.463**	.596**	1.000**	.626**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.016	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.412**	.471**	.414**	.414**	1	.429**	.336**	.173	.414**	.471**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001		.001	.009	.186	.001	.000	.000



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X2_TOT	Pearson	.879**	.868**	.857**	.857**	.595**	.511**	.754**	.662**	.857**	.868**	1
AL	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y_TOTA L
Y1.1	Pearson Correlation	1	.296*	.124	.223	.174	.195	.168	.307*	.393**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.022	.345	.087	.183	.135	.198	.017	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	.296*	1	.203	.366**	.185	.874**	.115	-.052	.152	.579**
	Sig. (2-tailed)	.022		.120	.004	.157	.000	.380	.692	.248	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	.124	.203	1	.143	.754**	.170	.176	.205	.247	.579**
	Sig. (2-tailed)	.345	.120		.275	.000	.193	.178	.117	.057	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	.223	.366**	.143	1	.311*	.458**	.375**	.087	.300*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.087	.004	.275		.016	.000	.003	.507	.020	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	.174	.185	.754**	.311*	1	.296*	.326*	.381**	.121	.672**
	Sig. (2-tailed)	.183	.157	.000	.016		.022	.011	.003	.358	.000



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a
Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	15.0	15.0	15.0
	TS	5	8.3	8.3	23.3
	N	14	23.3	23.3	46.7
	S	22	36.7	36.7	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	7	11.7	11.7	23.3
	N	19	31.7	31.7	55.0
	S	17	28.3	28.3	83.3



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

SS	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	30.0	30.0	30.0
	TS	16	26.7	26.7	56.7
	N	11	18.3	18.3	75.0
	S	10	16.7	16.7	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	19	31.7	31.7	31.7
	TS	18	30.0	30.0	61.7
	N	11	18.3	18.3	80.0



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

S	6	10.0	10.0	90.0
SS	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	30.0	30.0	30.0
	TS	16	26.7	26.7	56.7
	N	12	20.0	20.0	76.7
	S	9	15.0	15.0	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	26	43.3	43.3	43.3
	TS	21	35.0	35.0	78.3
	N	7	11.7	11.7	90.0
	S	3	5.0	5.0	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	25	41.7	41.7	41.7
	TS	15	25.0	25.0	66.7
	N	10	16.7	16.7	83.3
	S	7	11.7	11.7	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	28	46.7	46.7	46.7
	TS	17	28.3	28.3	75.0
	N	7	11.7	11.7	86.7
	S	5	8.3	8.3	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	20	33.3	33.3	36.7
	N	12	20.0	20.0	56.7
	S	15	25.0	25.0	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	19	31.7	31.7	33.3
	N	10	16.7	16.7	50.0
	S	14	23.3	23.3	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	12	20.0	20.0	21.7
	N	7	11.7	11.7	33.3
	S	26	43.3	43.3	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	12	20.0	20.0	21.7
	N	7	11.7	11.7	33.3
	S	26	43.3	43.3	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	15	25.0	25.0	28.3
	N	16	26.7	26.7	55.0
	S	9	15.0	15.0	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	12	20.0	20.0	23.3
	N	8	13.3	13.3	36.7
	S	23	38.3	38.3	75.0
	SS	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	15	25.0	25.0	28.3
	N	7	11.7	11.7	40.0
	S	17	28.3	28.3	68.3
	SS	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	9	15.0	15.0	18.3
	N	9	15.0	15.0	33.3
	S	24	40.0	40.0	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	12	20.0	20.0	21.7
	N	7	11.7	11.7	33.3
	S	26	43.3	43.3	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	TS	19	31.7	31.7	33.3
	N	10	16.7	16.7	50.0
	S	14	23.3	23.3	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.7	11.7	11.7
	TS	13	21.7	21.7	33.3
	N	19	31.7	31.7	65.0
	S	14	23.3	23.3	88.3
	SS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.0	5.0	5.0
	TS	10	16.7	16.7	21.7
	N	21	35.0	35.0	56.7
	S	21	35.0	35.0	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6.7	6.7	6.7
	TS	16	26.7	26.7	33.3
	N	23	38.3	38.3	71.7
	S	12	20.0	20.0	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	16	26.7	26.7	30.0
	N	27	45.0	45.0	75.0
	S	12	20.0	20.0	95.0
	SS	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6.7	6.7	6.7
	TS	19	31.7	31.7	38.3
	N	24	40.0	40.0	78.3
	S	6	10.0	10.0	88.3
	SS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.0	5.0	5.0
	TS	10	16.7	16.7	21.7
	N	20	33.3	33.3	55.0
	S	22	36.7	36.7	91.7
	SS	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.0	5.0	5.0
	TS	7	11.7	11.7	16.7
	N	22	36.7	36.7	53.3
	S	22	36.7	36.7	90.0
	SS	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	16.7	16.7	16.7
	TS	19	31.7	31.7	48.3
	N	18	30.0	30.0	78.3
	S	9	15.0	15.0	93.3
	SS	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	28.3	28.3	28.3
	TS	13	21.7	21.7	50.0
	N	16	26.7	26.7	76.7
	S	10	16.7	16.7	93.3
	SS	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	9

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.30084161
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.044
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 ^a	.090	.058	5.393

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.814	2	81.907	2.816	.068 ^b
	Residual	1657.836	57	29.085		
	Total	1821.650	59			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.694	3.724		5.557	.000		
	X1_TOTAL	.263	.111	.300	2.368	.021	.994	1.006
	X2_TOTAL	.026	.078	.042	.332	.741	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1_TOTAL	X2_TOTAL
1	1	2.895	1.000	.00	.01	.01
	2	.083	5.921	.01	.63	.29
	3	.023	11.270	.99	.36	.70

a. Dependent Variable: Y_TOTAL



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.114 ^a	.013	-.022	3.17812

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.541	2	3.770	.373	.690 ^b
	Residual	575.727	57	10.100		
	Total	583.267	59			

a. Dependent Variable: ABS

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.402	2.195		1.094	.278
	X1_TOTAL	.029	.066	.058	.441	.661
	X2_TOTAL	.035	.046	.102	.774	.442

a. Dependent Variable: ABS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.561	2	87.780	3.313	.044 ^b
	Residual	1510.173	57	26.494		
	Total	1685.733	59			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.815	3.554			5.856	.000
	X1_TOTAL	.273	.106	.323		2.571	.013
	X2_TOTAL	.023	.074	.039		.312	.756

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

BIOGRAFI PENULIS



Alfirah Kidang, yang akrab disapa Pira, lahir di Makassar pada 23 Juli 2002. Ia merupakan anak kedua dari dua bersaudara, buah hati pasangan Serma Kidang dan Inna. Saat ini, ia tinggal di Asmil Yon Arhanud 4/AAY Makassar.

Riwayat pendidikannya dimulai dari SD INP Tamamaung IV Kota Makassar yang diselesaikannya pada tahun 2014, dilanjutkan ke SMP Negeri 24 Makassar dan lulus pada tahun 2017. Setelah itu, ia menempuh pendidikan di SMA Negeri 3 Makassar dan menyelesaikannya pada tahun 2020. Pada tahun yang sama, ia melanjutkan studi S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. Hingga penulisan skripsi ini, ia masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif di program tersebut.



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 : Alfirah Kidang

Nim : 105721112820

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	16 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	0 %	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, 17 Oktober 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nurshah, S.Hum., M.I.P

NBM. 964 591

BAB I Alfirah Kidang - 105721112820

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	1%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upstegal.ac.id Internet Source	2%
2	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
3	journal.yrpiipku.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



BAB II Alfirah Kidang - 105721112820

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	3%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
3	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	1%
4	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
6	repositori.uma.ac.id Internet Source	1%
7	studyacademia.com Internet Source	1%
8	repository.unja.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.polsri.ac.id Internet Source	<1%

ORIGINALITY REPORT

8%	11%	10%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	4%
2	journal.yrpioku.com Internet Source	3%
3	repository.upstegal.ac.id Internet Source	2%



Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches

BAB IV Alfirah Kidang - 105721112820

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	4%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source

9%



Exclude quotes

Exclude bibliography

On

Or

Exclude matches



BAB V Alfirah Kidang - 105721112820

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

