

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG  
UTARA KABUPATEN TAKALAR**



Oleh:

**M GERY ADRIAN**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611102219

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

**2024**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG UTARA KABUPATEN TAKALAR**

Sebagai Salah Satu Untuk Menyelesaikan Studi Dan Memperoleh Gelar Sarjana  
Administrasi Public (S.AP)

Disusun dan diajukan oleh

**M GERY ADRIAN**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611102219

Kepada

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

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara  
Kabupaten Takalar

Nama Mahasiswa : M Gery Adrian

Nomor Induk Mahasiswa : 105611102219

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Jaclan Usman, M.Si

  
Dr. Hafiz Ekiansya P., M.Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

  
Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si  
NBM : 730227

  
Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si  
NBM : 991742

**HALAMAN PENERIMAAN TIM**



**HALAMAN PENERIMAAN TIM**

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0311/FSP/A.4-II/X/46/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Sabtu, 18 Oktober 2024.

**TIM PENILAI**

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si  
NBM. 730727

Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si  
NBM. 1084366

**TIM PENGUJI**

1. Dr. Jaelani Usman, M.Si (  )
2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si (  )
3. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si (  )
4. Dr. Hafiz Elfiansya P., M.Si (  )

**HALAMAN PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : M Gery Adrian

Nomor Induk Mahasiswa : 105611102219

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

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

Makassar, 18 Oktober 2024

Yang Menyatakan,



M Gery Adrian

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada Ibu Rismawaty yang senantiasa memberikan dukungan Dan saudara Kandung Yustisya Anugrah Febrian dan Muhammad Gading Artawa atas perhatian kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih,yang selama ini banyak memberikan dukungan moril maupun materil serta segenap keluarga yang selalu memberikan semangat dan bantuan baik moril maupun materil.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ir.H, Rakhim Nanda,ST,MT,IPU selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dekan Dr.Hj.Ihyani Malik, S.Sos, M.Si Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Rusliadi, S.Sos., M.A.P selaku Penasehat Akademik selama kuliah di Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Jaelan Usman,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr.Hafiz Elfiansya P, M.Si pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu untuk

memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis sehingga kripsi ini dapat terselesaikan.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmu kepada mahasiswanya selama duduk dibangku perkuliahan.
7. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.
8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Angkatan 2019.
9. Serta seluruh orang – orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Demikian kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Makassar, 18 Oktober 2024

M Gery Adrian

## ABSTRAK

### ***M. Gery Adrian, 105611102219 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar***

Tujuan peneliitian ini untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Dan untuk mengetahui apakah yang dominan pengaruhnya (X1,X2,X3,X4.X5,X6) Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Penelitian ini di laksanakan pada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, dengan sampel sebanyak 31, 21 orang PNS dan 10 orang Honorer. Analisis data yang di gunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan data penelitian dan deskripsi penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan alat analisis Regresi Linier Sederhana.

Dari hasil pembahasa dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana menunjukan bahwa Kepemimpinan camat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat nilai sign yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dan dari hasil uji koefisien determinan besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, yaitu sebesar 67,1%, sedangkan sisanya yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan adalah faktor- faktor lain yang tidak saya teliti.

***Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai***

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR .....	iii
HALAMAN PENERIMAAN TIM .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN .....	<b>Erro</b>
<b>r! Bookmark not defined.</b>	
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah.....	6
C.Tujuan Penelitian.....	6
D.Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A.Penelitian Terdahulu .....	8
B.Teori dan Konsep .....	10
C.Kerangka Pikir.....	27
D.Hipotesis.....	28
E.Definisi Operasional .....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A.Waktu dan Lokasi.....	33
B.Jenis dan Tipe Penelitian.....	33

C.Populasi dan Sampel.....	33
D.Teknik Pengumpulan Data.....	34
E.Teknik Analisis Data .....	36
F.Teknik Pengabsahan Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A.Deskripsi Lokasi Penelitian.....	41
B.Analisis Karakteristik Responden .....	57
C.Analisis Statistik Responden.....	61
D.Analisis Regresi Linear Sederhana .....	70
E. Pembahasan.....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A.Kesimpulan.....	77
B.Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Tingkat Capaian Responden.....	37
Tabel 4. 1 Jenis kelamin responden.....	58
Tabel 4. 2 Usia responden.....	59
Tabel 4. 3 Pendidikan responden.....	60
Tabel 4. 4 Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Kepemimpinan (X).....	62
Tabel 4. 5 Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	66
Tabel 4. 6 Analisis Statistik Deskriptif Vareibel.....	69
Tabel 4. 7 Uji Regresi Linear Sederhana.....	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana secara parsial.....	72
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary.....	73
Tabel 4. 10 Hasil Uji F (Simultan).....	74

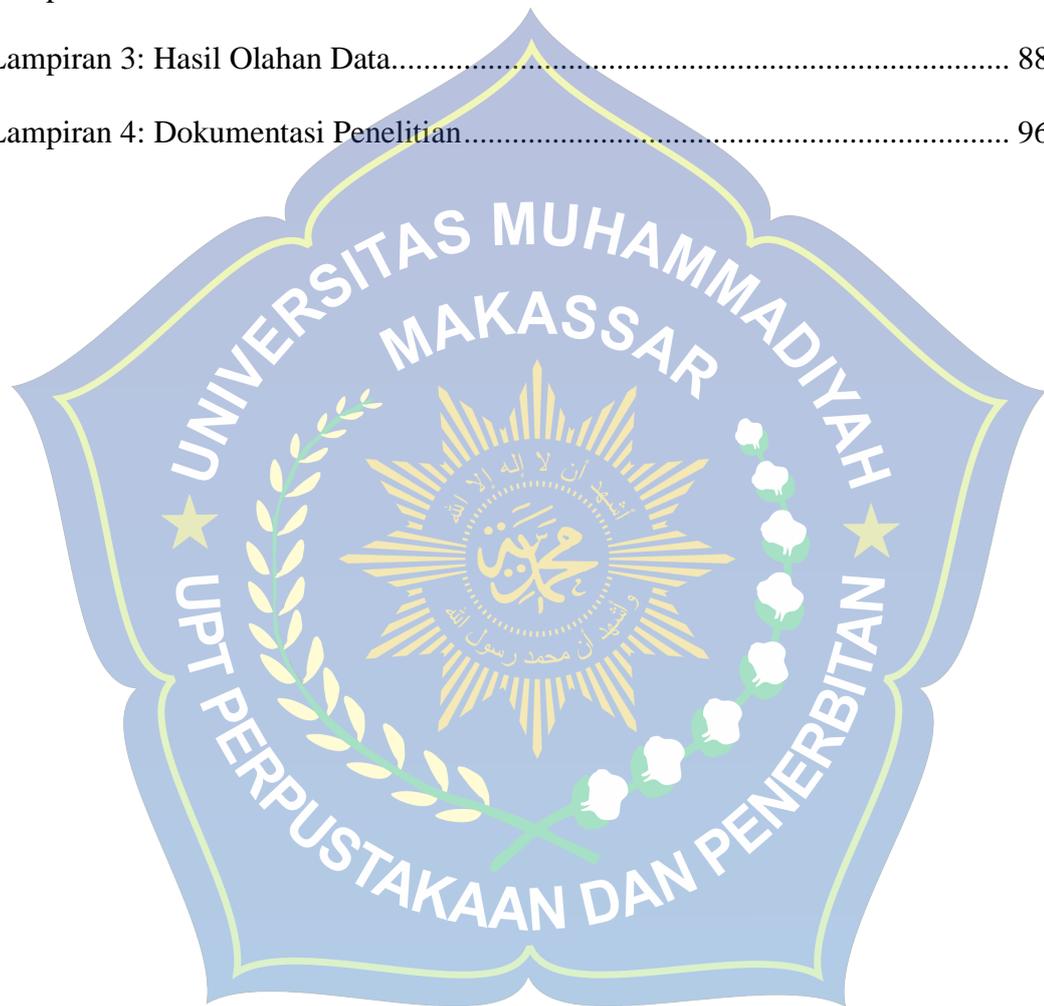
## DAFTAR GAMBAR

Tabel 2. 1 Kerangka Pikir .....	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Galesong Utara.....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	82
Lampiran 2 : Data Tabulasi.....	87
Lampiran 3: Hasil Olahan Data.....	88
Lampiran 4: Dokumentasi Penelitian.....	96



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan merupakan penentu yang sangat penting bagi berjalannya kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja pegawai banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya. Kedudukan sumber daya manusia saat ini merupakan alat sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi. (Fahlevi, 2022)

Kebijakan otonomi daerah dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pelimpahan sebagai kewenangan bupati atau wali kota kepada camat dilaksanakan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah di kecamatan dan mengoptimalkan pelayanan public di kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Implementasi kebijakan otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan, baik secara struktural, fungsional maupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan tersebut yaitu menyangkut kedudukan, tugas pokok dan fungsi kecamatan yang sebelumnya merupakan perangkat daerah, sebagai perangkat daerah, camat dalam menjalankan tugasnya mendapat kewenangan dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretariat daerah, pengatur penyelenggara kecamatan baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur oleh peraturan pemerintah.

Sebagai perangkat daerah, camat memiliki kewenangan dalam hal urusan pelayanan masyarakat juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah. Sesuai Pasal 15 PP No.19 Tahun 2008, camat menyelenggarakan tugas umum dan fungsi pemerintah yang meliputi: Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum; Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat, kecamatan; Membina penyelenggaraan pemerintahan di kelurahan; Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan kelurahan.

Selain tugas sebagaimana diatas camat melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, yang meliputi aspek: Perizinan; Rekomendasi; Koordinasi; Pembinaan; Pengawasan; Fasilitasi; Penetapan; Penyelenggaraan dan Kewenangan lain yang dilimpahkan (Ali, 2017).

Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada walikota/pemerintah daerah melalui sekretariat daerah kabupaten/kota. Pertanggung jawaban administrasi yang berarti camat merupakan bawahan langsung sekretaris daerah, karena secara struktur camat berada langsung dibawah pemerintah daerah/walikota. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah, akan tetapi tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan, karena melaksanakan tugas pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-

tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan. Seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh teladan yang baik bagi pegawainya dalam pelaksanaan pekerjaan, karena segala tindakan, perilaku, dan kebijakan dari pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja adalah prestasi yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Andayani (2019), satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah kepemimpinan atau pemimpin. Fungsi pemimpin adalah untuk memandu, menuntun, membimbing, mengarahkan dan membangun motivasi- motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan membawa bawahnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, yang merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat didefinisikan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam kemampuan seseorang untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengelola semua anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tertentu dan memaksimalkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai mengacu pada keberhasilan seseorang atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Bambang (2011), pada sebuah

organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Setiap organisasi membutuhkan pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus rukun dengan orang yang dipimpinnya. Dalam sebuah organisasi, pemimpin harus mengenal individu-individu yang menjadi tanggung jawabnya. Pemimpin juga bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Ketika peran kepemimpinan dalam suatu organisasi dijalankan dengan sebaik-baiknya dan dengan rasa tanggung jawab, maka organisasi akan berfungsi dengan baik. Di sisi lain, jika peran kepemimpinan tidak dijalankan sesuai dengan aturan permainan yang berlaku, maka akan timbul berbagai masalah yang dapat menghambat atau berdampak negatif terhadap kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Tugas seorang pemimpin sebagai seorang pemimpin akan memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi orang-orang yang dipimpinnya atau lingkungannya di samping kemampuannya untuk memberi perintah, instruksi, hukuman, menghadirkan, mengancam, dan mengarahkan. Jika seorang pemimpin secara konsisten dirindukan dan dapat diandalkan, itu mungkin merupakan tanda bahwa mereka memiliki potensi untuk mempengaruhi orang lain secara positif. Saat pemimpin absen, banyak pengikut yang merasa kehilangan.

Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit. Kenyataan saat ini berbeda dengan yang seharusnya terjadi sesuai prosedur yang ada. Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik dan menghasilkan hal yang baik pula. Tetapi kenyataannya kepemimpinan membawa pengaruh buruk dan dampak yang kurang baik.

Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah suatu Instansi Pemerintahan. Kecamatan merupakan barisan terdepan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dibantu dari pemerintah daerah atau kelurahan. Pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar memiliki jumlah 31 pegawai yang terbagi atas 21 orang PNS dan 10 orang Honorer. Pemerintah Kecamatan, yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan tersebut, pegawai kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar harus efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk membangun aparatur pemerintahan yang baik diperlukan kepemimpinan camat dalam mengatur bawahannya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Untuk mencapai kinerja yang baik, camat dan pegawai harus saling bekerjasama dimana mereka haruslah menyadari tugas dan tanggung jawabnya masing-masing demi kemajuan bersama. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa administrasi kecamatan kurang lengkap, serta dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat terkesan lamban dan berbelit-belit. Peneliti kemudian mendefinisikan permasalahan terkini yaitu: Apakah ada pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja pegawai di Kantor Galesong Utara Kabupaten Takalar? Hal tersebut menginspirasi penulis untuk mendalami dan mengkaji masalah kepemimpinan kecamatan yang dikaitkan dengan kinerja pegawai.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar?
2. Apakah yang dominan pengaruhnya (X1,X2,X3,X4.X5,X6) Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.
2. Untuk mengetahui apakah yang dominan pengaruhnya (X1,X2,X3,X4.X5,X6) Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar jika dikaitkan dengan teori dan konsep kepemimpinan. Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti dan sebagai bahan penjelasan bagi pemerintah di Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar dalam pengembangan kinerja pegawai atas kepemimpinan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan memberikan masukan bagi pemerintah Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar mengenai kinerja pegawai dalam kepemimpinan, dan dapat menjadi bahan pertimbangan serta pembelajaran bagi organisasi pemerintah maupun swasta.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk mengatasi anggapan persamaan dengan penelitian ini, maka dalam Tinjauan Pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Syahfitri (2018) Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui secara parsial, kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel ( $Y$ ). Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) ada pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda untuk kepemimpinan dan komunikasi adalah  $Y = 13,407 + 0,284 X_1 + 0,468 X_2$ , persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien bilang positif sehingga dapat diartika jika kepemimpinan dan komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Yuliana (2022) judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan hasil antara variabel kepemimpinan dengan

variabel kinerja pegawai didapatkan ( $r$ ) sebesar 0,493. Hal ini diartikan bahwa kedua variabel memiliki derajat hubungan yang sedang, atau dengan kata lain variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 49,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Dengan arah hubungan antar kedua variabel adalah positif artinya semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sementara nilai  $t$  sebesar 6.075 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel (X) kepemimpinan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai.

3. Rahmayani (2022) judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan, dimana di peroleh nilai hasil uji regresi linier sederhana secara parsial yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel Y yaitu indikator variabel X perhatian pada kesejahteraan bawahan sebesar 20,9% dan yang paling kecil yaitu indikator penghargaan terhadap bawahan hanya 6,0%, nilai  $F$  hitung 18.621 dengan tingkat signifikansi = 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,5 maka terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

## B. Teori dan Konsep

### 1. Teori Kepemimpinan

#### a. Definisi Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dengan seorang pemimpin. Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya terbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan objek dan subjek yang menarik dan tidak membosankan untuk dipelajari, diteliti, ditulis, didiskusikan, diseminarkan, dan di refleksikan baik oleh orang awam, akademis, peneliti, maupun praktisi. Hal itu karena aspek dinamis yang terkandung di dalamnya. Pada tahun 1920-an, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi pengikut agar menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerja sama.

Menurut Rivai dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai

sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Kartono (2013:38) kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi mencapai berbagai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2003) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi yang mungkin hal itu tidak disenangi.

Menurut Nawawi (2006) kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berusaha mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut beberapa ahli dalam buku Manajemen Pengambilan Keputusan, ada beberapa definisi kepemimpinan yaitu:

- 1) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.
- 2) Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- 3) G.R.Terry memberikan definisi: *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.*
- 4) Ricky W.Griffin mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan pada dasarnya menunjukkan perlu adanya pengarahan kepada bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan.

#### b. Macam-macam Kepemimpinan

Menurut Suwanto dan Donni (2013) macam-macam kepemimpinan sebagai berikut :

##### 1) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi

kepemimpinan transaksional yaitu para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan, dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

#### 2) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

#### 3) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

#### 4) Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

#### 5) Kepemimpinan Otokratik

Dilihat dari persepsinya seorang pemimpin yang otokratik

adalah seseorang yang sangat egois. Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan sikap yang menonjol “keakuannya”, antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengaitkan pelaksanaan tugas dengan kepentingan dan kebutuhan bawahannya, dan pengabaian peran para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

#### 6) Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik hanya terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya di masyarakat agraris. Salah satu ciri utama masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi yang ditujukan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Pemimpin seperti ini kebabakan, sebagai tauladan atau penuntun masyarakat. Biasanya tokoh-tokoh adat, para ulama, dan guru. Pemimpin ini sangat mengembangkan sikap kebersamaan.

#### 7) Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pemimpin ini berpandangan bahwa umunya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang ingin dicapai, tugas yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering intervensi.

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Rivai (2009), yaitu:

- a) Fungsi instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah yaitu 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 yang dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
- c) Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi 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 kerjasama 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 pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e) Fungsi pengendalian, fungsi ini 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 mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Menurut Kartini Kartono (1996), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu.

Dari berbagai pendapat dan penjelasan diatas tentang fungsi-fungsi kepemimpinan, dapat dinyatakan bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan juga ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dan

kepemimpinannya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan. Salah satu fungsi pemimpin yang sangat strategik adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan atau bawahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif sehingga mendapat kan pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

#### d. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

##### 1. Mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

##### 2. Memotivasi

Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

##### 3. Komunikasi

Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan

atau tidak langsung.

#### 4. Mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

#### 5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab atau biasa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Mengendalikan emosional

Mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012) adalah :

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.

3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
4. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
5. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
6. Ketrampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan yang baik.
7. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
8. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan mengambil keputusan bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Menurut Soekarso dan Putong (2015) sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi.

- 1) Keimanan (*belief*)
- 2) Kewirausahaan (*entrepreneurship*)
- 3) Keteladanan (*Exemplary*)
- 4) Kecerdasan (*intelligence*)
- 5) Kemampuan (*ability*)
- 6) Keperibadian (*Individuality*)

Menurut Dwiwibawa dan Riyanto (2018) indikator kepemimpinan

yaitu sebagai berikut :

- 1) Persepsi seorang pemimpin tentang peranannya selaku
- 2) Nilai-nilai yang dianut
- 3) Sikap dalam mengemudikan jalannya organisasi
- 4) Perilaku dalam memimpin
- 5) Gaya kepemimpinan yang dominan

## 2. Konsep Kinerja Pegawai

### a. Definisi Kinerja

Menurut Hasibuan (2007:94) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Menurut Hariandja (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

Menurut Mangkunegara (2009:67), prestasi yang diraih oleh pegawai tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya.

Menurut Susanty dan Sigit (2012:79) mengatakan bahwa kinerja adalah cara yang dipilih dan dipergunakan untuk pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap para pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan juga misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja pegawai adalah suatu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

#### b. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri (2005) terdapat enam tujuan kinerja, yaitu:

- a) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya
  - b) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas
  - c) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja
  - d) Target aktivitas perbaikan kerja
  - e) Perbaikan dalam kualitas produksi
  - f) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.
- c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2009:67) yang mengungkapkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Menurut Payaman J Simanjuntak (2005) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a) Faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b) Faktor dukungan organisasi, faktor dukungan organisasi dalam

melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi ditempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi hidup seseorang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c) Faktor dukungan manajemen, faktor dukungan manajemen adalah kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

d. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (input), keluaran (output), hasil (outcomes), manfaat (benefit) dan dampak (impact).

Pengukuran terhadap kinerja yang didapat dari atasan langsung, penanggungjawab, dan rekan kerja menurut Becker & Klimoski (1989:

348) dalam *Journal of Personnel Psychology* Vol.42, indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketetapan, kelengkapan dan kerapian.

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

c. Sikap

Sikap terhadap perusahaan, atasan, pegawai lain dan pekerjaan

d. Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Komunikasi

Pegawai saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

a. Kualitas kerja

b. Kuantitas

- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Berdasarkan beberapa indikator tersebut maka kinerja pegawai terdapat hubungannya dari masalah yang terjadi dikantor, dimana kinerja pegawai sangat penting dalam suatu organisasi, pemimpin dan kinerja pegawai saling membutuhkan.

e. Penilaian Kinerja Pegawai

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja pegawai yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.

Menurut Dharma (2002:355) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penilaian kinerja pegawai adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Megginson dalam Mangkunegara (2009:69) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan atasan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dimaksudkan.

Untuk mengukur kemampuan kinerja pegawai maka dilakukan

penilaian atau nilai seorang individu pegawai bagi organisasinya, dilakukan oleh atasan atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai kinerja. Penilaian ini dilakukan secara sistematis mengenai kinerja dalam pekerjaannya dan posisinya untuk pengembangan. Penilaian dimaksudkan untuk mengukur gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seorang atau sekelompok organisasi.

### 3. Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahan atau pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor astern kepemimpinannya. Secara individu, manusia mempunyai karakteristik khusus, dan tiap- tiap manusia mempunyai pendekatan tersendiri untuk dipengaruhi atau mempengaruhi orang lain.

Bawahan yang bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi atau baik akan mendapatkan tingkat produktivitas. Seorang pemimpin yang sukses harus mampu melihat dan menganalisis dengan tepat tentang motif-motif dari bawahan atau pegawai sehingga mendorong mereka bekerja dengan baik. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya ditentukan oleh kepemimpinan pemimpin, melainkan juga dari bawahan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan yang memberikan peranan penting. Setiap pemimpin mungkin telah mengamati perbedaan antara apa yang mendorong mereka bertindak dan apa yang memicu seorang rekan untuk bertindak. Pengalaman ini merupakan syarat mutlak bagi setiap

perubahan cara-cara mendorong kinerja.

Bagi para bawahan atau pegawai cenderung untuk bekerja dengan semangat tinggi apabila telah sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dimana hal ini sesuai dengan pendapat umum yang menyatakan bahwa pada dasarnya kenapa seseorang bekerja dengan semangat yang tinggi karena pekerjaan tersebut memberikan apa yang ingin didapatkannya.

Oleh karena itu jelaslah bahwa salah satu unsur atau faktor yang mampu memberi semangat kerja atau peningkatan kinerja pegawai tidak lain adalah sistem kepemimpinan itu sendiri, sehingga apabila kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan situasi atau keadaan organisasi khususnya terhadap bawahan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian maka kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

### **C. Kerangka Pikir**

Penelitian ini akan dianalisis kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan akan dianalisis melalui indikator yang dikemukakan Kartono (2008) yaitu :1. Mengambil keputusan, 2. Memotivasi, 3. Komunikasi, 4. Mengendalikan bawahan, 5. Tanggung jawab, 6. Mengendalikan emosional dan variabel kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Becker & Klimoski (1989 : 348) dalam Journal of Personnel Psychology Vol.42, yaitu: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Sikap, 4. Kerjasama 5. Komunikasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dibagan kerangka pikir dibawah ini:

### Bagan Kerangka Pikir



**Tabel 2.1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka teori yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan besaran pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

1. Terdapat pengaruh relatif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.
2. Uji yang berpengaruh dominan adalah variabel X (kepemimpinan) terhadap kinerja pegawai.

## E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan sebuah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel. Variabel pada penelitian ini mempunyai 2 (dua) variabel yaitu variabel kepemimpinan sebagai independen/bebas atau variabel X dan variabel kinerja pegawai sebagai dependen atau variabel Y.

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator menurut Kartono (2008) yaitu :

### 1. Variabel Kepemimpinan (X)

Adapun indikator kepemimpinan menurut Kartono (2008) yaitu sebagai berikut:

- a. Mengambil keputusan
  1. Pemimpin harus mempertimbangkan pengambilan keputusan segala aspek dan sesuai kebutuhan
  2. Pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri
- b. Memotivasi
  1. Pemimpin selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai
  2. Pemimpin selalu memberi nasehat tentang kinerja pada pegawai
- c. Komunikasi
  1. Pemimpin selalu melakukan komunikasi dengan seluruh pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan

2. Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap seluruh pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan

d. Mengendalikan bawahan

1. Pemimpin berusaha mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka
2. Jika muncul permasalahan pemimpin bersedia membantu dan memberikan jalan keluar
3. Pemimpin selalu memberikan solusi jika pegawai bertanya tentang masalah yang terkait pekerjaan

e. Tanggung jawab

1. Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap pegawai
2. Pemimpin mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketetapan waktu penyelesaian atas pekerjaan
3. Pemimpin memberikan bimbingan dan dorongan kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan

f. Mengendalikan emosional

1. Pemimpin menciptakan keharmonisan setiap ada masalah atau konflik
2. Pemimpin memperhatikan masalah yang terjadi pada pegawai
3. Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi

pegawai dengan memberikan arahan yang tepat

## 2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan indikator kinerja pegawai menurut Becker & Klimoski (1989 : 348) dalam Journal of Personnel Psychology Vol.42 yaitu :

### a. Kualitas kerja

1. Jumlah pekerjaan tidak menjadi beban bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya
2. Pegawai sangat disiplin dan tepat waktu dalam bekerja

### b. Kuantitas kerja

1. Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
2. Pegawai memiliki sifat yang baik dengan pegawai lain disemua tingkat
3. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang digarapnya setiap hari

### c. Sikap

1. Pegawai taat dalam bertingkah laku sesuai norma yang berlaku pada kantor
2. Pegawai bersikap hangat dan membina rasa saling percaya
3. Pegawai bersikap jujur saat mengerjakan tugas kantor

### d. Kerjasama

1. Seluruh pegawai kerjasama saat menjalankan tugas apapun

2. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya
3. Pegawai selalu terbuka pada pendapat orang lain

e. Komunikasi

1. Pegawai selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pemimpin terhadap hasil yang akan dicapai
2. Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pemimpin
3. Pegawai membangun relasi antar individu guna mencapai tujuan dalam pekerjaan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi**

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari tanggal 12 Januari sampai dengan 12 Maret 2024. Penelitian ini dilaksanakan dengan waktu 2 bulan yang berlokasi di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor tersebut. Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar sebanyak 31

orang, 21 orang PNS dan 10 orang Honorer.

## 2. Sampel

Sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang dipilih dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk sampel. Dimana dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di Kantor Kecamatan Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar dijadikan sampel yaitu sebanyak 31 orang pegawai ASN. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto dalam Ariani (2015) bahwa: Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### D. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Metode Observasi

Metode ini digunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung ketempat lokasi penelitian, dan untuk melihat Kepemimpinan Camat serta Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

#### b. Metode Angket (Kuesioner)

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara peneliti menyebarkan angket (kuesioner) kepada seluruh pegawai Camat. Guna membantu responden di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *checklst* (✓) pada

tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Kepemimpinan (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Kinerja Pegawai (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* yang dipakai dalam penelitian ini dengan mengukur tingkah laku, pendapat, sikap dan persepsi pegawai atau responden di kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar variabel Kepemimpinan dan variabel Kinerja Pegawai. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Baik : diberi skor 5
2. Jawaban Baik : diberi skor 4
3. Jawaban Cukup Baik : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Baik : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Baik : diberi skor 1

### c. Metode Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang sejarah berdirinya kantor camat tersebut, letak geografis kantor camat, sarana dan prasarana dan jumlah pegawai.

### E. Teknik Analisis Data

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

#### 1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini ialah mengelolah data dengan secara menggambarkan atau mendeskripsikan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan mean atau rata-rata (pengukuran tendensi sentral) serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase :

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{5} \times 100$$

Data yang sudah dipersentasekan kemudian diperkirakan kata atau kalimat kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dengan hasil persentase tersebut dapat dibagi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 1 Tingkat Capaian Responden**

TCR (%)	Kriteria
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - < 40%	Kurang Baik
0% - < 20%	Sangat Tidak Baik

## 2. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

Dimana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan Rumus :

Y = Dependen

X = Independen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 25*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value ( $\text{sig} \geq 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b. Jika nilai P value ( $\text{sig} \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

#### F. Teknik Pengabsahan Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan/keakuratan dari kuesioner penelitian, sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi/kehandalan dari kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas menggunakan bantuan *software SPSS version 25.0*.

##### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel Product Moment. Jika nilai r hitung  $\geq$  r tabel maka indikator ataupun pernyataan kuesioner dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0.05$  adalah sebagai berikut.

Untuk menegetahui r tabel uji validasi dilakukan terhadap 31 responden pada keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung  $>$  r tabel yaitu pada taraf signifikasi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 31$  ( $n = 31-2$ ) maka ( $n = 29$ ) diperoleh r tabel = 0,367 maka dapat diketahi r hitung tiap tiap item  $>$  0,367.

Tabel 3. 2 Uji Validitas

Variabel	korelasi	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan	X.1	0,401	0,367	Valid
	X.2	0,812	0,367	Valid
	X.3	0,558	0,367	Valid
	X.4	0,905	0,367	Valid
	X.5	0,429	0,367	Valid
	X.6	0,680	0,367	Valid
	X.7	0,680	0,367	Valid
	X.8	0,680	0,367	Valid
	X.9	0,606	0,367	Valid
	X.10	0,783	0,367	Valid
	X.11	0,783	0,367	Valid
	X.12	0,728	0,367	Valid
	X.13	0,916	0,367	Valid
	X.14	0,728	0,367	Valid
	X.15	0,728	0,367	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,506	0,367	Valid
	Y.2	0,895	0,367	Valid
	Y.3	0,831	0,367	Valid
	Y.4	0,766	0,367	Valid
	Y.5	0,536	0,367	Valid
	Y.6	0,831	0,367	Valid
	Y.7	0,895	0,367	Valid
	Y.8	0,506	0,367	Valid
	Y.9	0,536	0,367	Valid
	Y.10	0,536	0,367	Valid
	Y.11	0,536	0,367	Valid
	Y.12	0,536	0,367	Valid
	Y.13	0,536	0,367	Valid
	Y.14	0,536	0,367	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validasi dari 6 indikator pada variabel kepemimpinan (X) dan 5 indikator pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Corrected Item-Total Corrected* lebih besar atau diatas 0,367, dengan demikian kuesioner yang digunakan tentang kepemimpinan dan

kinerja pegawai dinyatakan valid digunakan sebagai alat ukur variabel.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Menurut Ghazali untuk mengukur reliabilitas, dapat dinyatakan bahwa jika nilai Intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 (Cronbach Alpha  $> 0,6$ ) maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Total Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
1.	Kepemimpinan (X)	15	0,914	0,60	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	14	0,961	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan angka-angka dari nilai conbach's alpha ( $\alpha$ ) pada variabel kepemimpinan (X) yaitu 0,914 dan variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 0,961 dimana semuanya menunjukkan besaran diatas 0,6. Hal ini dinyatakan bahwa variabel independen dan dependen adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa pernyataan koesioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Keadaan Geografi dan Batas Wilayah

Galesong Utara sebagai salah satu Kecamatan yang terletak disebelah utara dan berjarak kurang lebih 27 kilometer dari ibukota Kabupaten Takalar. Ibu kota Kecamatan Galesong Utara terletak di Kelurahan Bontolebang yang sebelah utara berbatasan dengan Kota Makassar, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Gowa, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Galesong dan sebelah barat berbatasan dengan Selat Makassar. Luas wilayah kecamatan Galesong Utara sekitar 15,11 km<sup>2</sup> atau sebesar 2,67 persen dari total Kabupaten Takalar yang memiliki 9 desa dan 1 kelurahan. Adapun 9 desa dan 1 kelurahan di Kecamatan Galesong Utara adalah Bontolebang, Bontosunggu, Tamasaju, Tamalate, Aeng Batu-Batu, Bontolanra, Pakabba, Aeng Towa, Sampulungan, Bontokaddopepe.

##### 2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Galesong Utara

###### a. Visi

Visi adalah pandangan jauh kedepan, kemana dan bagaimana instansi pemerintah akan dibawah dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inisiatif, serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah, berdasarkan hal tersebut maka

visi dari Kecamatan Galesong Utara adalah “**Mewujudkan Peningkatan Pelayanan Masyarakat Dalam Bidang Kesejahteraan Social Dan Ekonomi Menuju Masyarakat Beriman Dan Bertaqwa**”. Makna pokok yang terkandung dan Visi Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar tersebut antara lain:

- 1) Pelayanan, artinya adalah pelayanan umum yang diberikan oleh Instansi Pemerintahan dengan memperhatikan kriteria kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keterbukaan, efisien, ekonomis, mutu pelayanan, keadilan dan ketepatan waktu guna mencapai kepuasan masyarakat.
- 2) Kesejahteraan, secara harfiah mengandung makna masyarakat dapat merasakan dampak positif pelayanan pemerintah yang dapat memberikan kenyamanan serta peningkatan kualitas hidup masyarakat. Kecamatan Galesong Utara sebagai wujud dari pelayanan prima dari pemerintah.
- 3) Beriman dan bertaqwa, artinya bahwa guna mencapai pemerintahan yang baik, maka masyarakat yang ada di dalam wilayah pemerintahan tersebut menjadi penentu pembangunan. Jika masyarakat beriman dan bertaqwa maka pemerintahan juga akan berjalan kondusif, nyaman dan tentram.

#### **b. Misi**

Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sesuai dengan visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil guna dengan baik, dengan misi tersebut

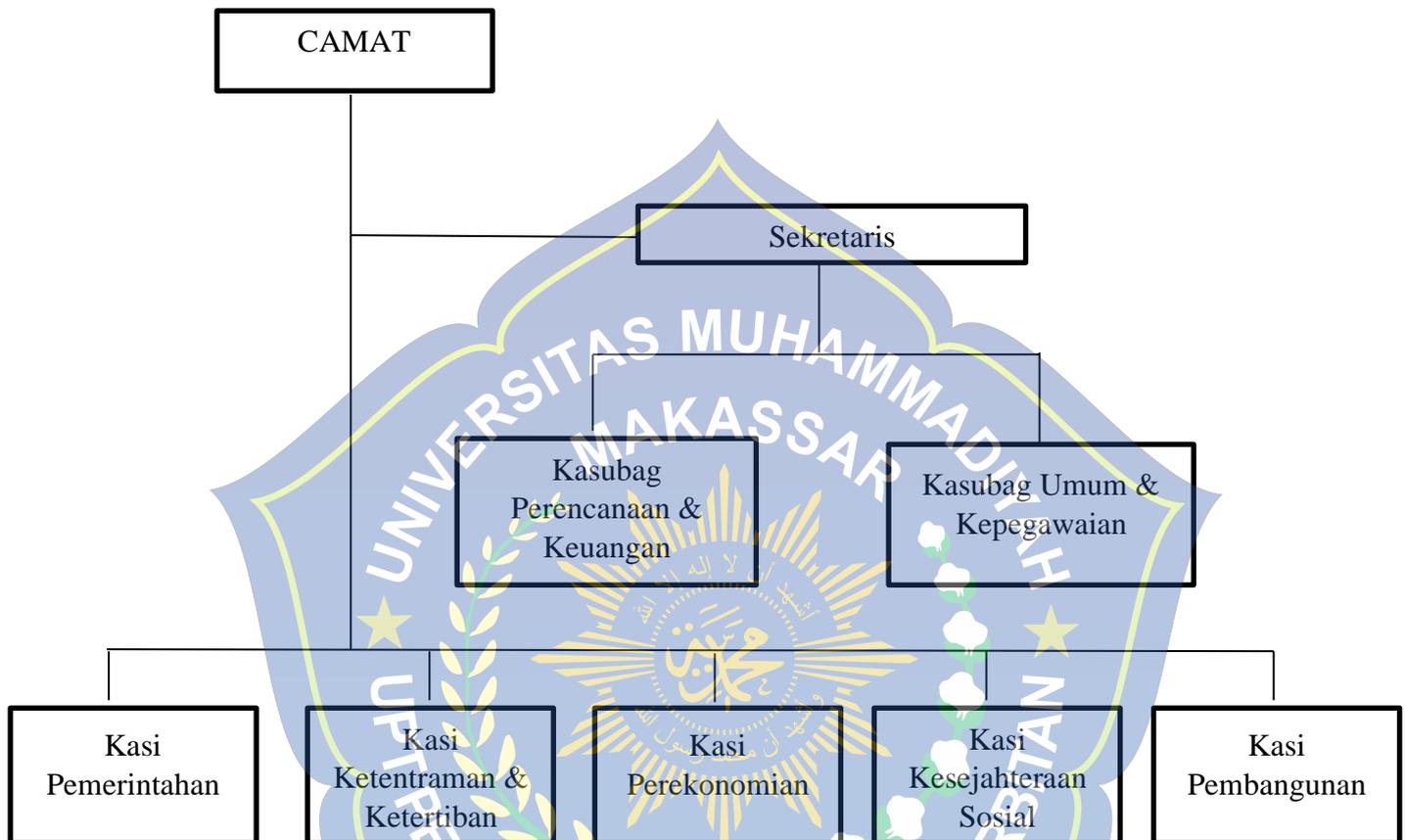
diharapkan seluruh aparatur dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui akan peran dan program-program serta hasil yang hendak dicapai diwaktu yang akan dari visi yang telah ditetapkan tersebut, untuk mencapai visi sebagaimana tersebut diatas maka kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar melaksanakan misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan masyarakat Galesong Utara yang tentram tertib dan nyaman;
2. Meningkatkan perolehan informasi masyarakat dalam usaha peningkatan kesejahteraan social ekonomi;
3. Meningkatkan Sumber Daya Aparatur dan Sumber Daya Masyarakat;
4. Menyelenggarakan fungsi pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan;
5. Menyelenggarakan fungsi pembinaan dan fasilitas pemerintah desa;
6. Meningkatkan pelayanan administrasi masyarakat;
7. Meningkatkan koordinasi antar desa dan kelurahan serta instansi terkait dalam wilayah kecamatan Galesong Utara;

### **3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

Struktur organisasi merupakan sistem pengendalian jalannya suatu kegiatan terhadap pembagian tugas serta tanggung jawab terhadap masing-masing bagian dalam suatu organisasi tertentu. Adapun struktur organisasi Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**



Sumber: Data SDM Kantor Kecamatan Galesong Utara

**Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Galesong Utara**

Berdasarkan dari struktur organisasi Kantor Kecamatan Galesong Utara pada Gambar 4.1 maka dapat dijelaskan deskripsi tugas dari masing-masing bagian, yaitu sebagai berikut.

**a. Camat**

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan

pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota.

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum

**b. Sekretaris**

Tugas pokok sekretaris adalah memberikan layanan teknis dan administrasi umum, keuangan, kepegawaian, tata laksana, koordinasi, dan pengendalian serta pengawasan pelaksanaan program dan perlengkapan, pembinaan organisasi kegiatan kecamatan.

Fungsi sekretaris di Kantor Kecamatan Galesong Utara yaitu:

1. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas;
2. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
3. Pengoordinasian pengelollan administrasi keuangan;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

**c. Kasubag Perencanaan dan Keuangan**

Tugas pokok Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan adalah pelaksanaan urusan data dan informasi, penyusunan rencana kerja dan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan kinerja serta adminitrasi keuangan.

Fungsi Kasubag Perencanaan dan Keuangan di kantor Kecamatan Galesong Utara yaitu;

1. Menyusun rencana kegiatan subbagian Perencanaan dan Keuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
3. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Kasubag Perencanaan dan Keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
6. Menyusun rencana, pengelolaan data dan informasi;
7. Melakukan koordinasi pelaksanaan tugas dan pengelolaan keuangan dengan instansi terkait;
8. Melaksanakan koordinasi penganggaran program kerja;
9. Menyiapkan bahan rapat kerja, rapat koordinasi, dan pembahasan program kecamatan;
10. Melakukan bimbingan teknis penyusunan program kerja dan penganggaran;
11. Melakukan verifikasi usulan program dan kegiatan yang diusulkan tiap unit kerja;
12. Menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan kecamatan;
13. Menyusun rancangan program kerja untuk jangka pendek, menengah, dan

jangka panjang, serta rencana strategis kecamatan;

14. Melakukan tindak lanjut temuan dari kegiatan monitoring pelaksanaan program dan kegiatan urusan keuangan;
15. Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan kinerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Bupati;
16. Melakukan koordinasi penyusunan Rencana Strategis Kecamatan;
17. Menginventarisasi sumber-sumber pendapatan dan penerimaan;
18. Mencatat pungutan dan pelaporan Pendapatan Asli Daerah dalam lingkungan kecamatan;
19. Menyusun realisasi perhitungan anggaran;
20. Melakukan verifikasi pertanggungjawaban keuangan dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas perbendaharaan;
21. Merencanakan dan melaksanakan pengelolaan keuangan;
22. Melaksanakan bimbingan teknis, pengendalian dan monitoring pengelolan keuangan;
23. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
24. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya;

#### **d. Kasubag Umum dan Kepegawaian**

Fungsi Kasubag Umum dan Kepegawaian di Kantor Kecamatan Galesong

Utara yaitu:

1. Menyusun rencana kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian Umum dan Kepegawaian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
6. Melakukan pengklarifikasian surat menurut jenisnya;
7. Melakukan administrasi dan pendistribusian naskah dinas masuk dan keluar;
8. Melakukan pengelolaan arsip naskah dinas;
9. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kebutuhan, pemeliharaan dan penghapusan barang;
10. Menyiapkan bahan dan menyusun administrasi pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan, inventarisasi dan barang;
11. Melakukan, menyiapkan, dan mengoordinasikan pengelolaan urusan rumah tangga Kecamatan;

12. Mengoordinasikan dan melakukan pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan informasi serta fasilitasi pelayanan informasi;
13. Mempersiapkan dan mengoordinasikan pelaksanaan rapat kecamatan, upacara bendera, kehumasan, dan keprotokolan;
14. Menyiapkan bahan, menghimpun dan mengelola data kehadiran pegawai;
15. Mengoordinasikan dan memfasilitasi administrasi surat tugas dan perjalanan dinas pegawai;
16. Menyiapkan bahan, mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tata laksana;
17. Menyiapkan bahan dan mengelola administrasi kepegawaian;
18. Menyusun rencana kebutuhan pengembangan Sumber Daya Manusia dilingkungan kecamatan;
19. Menyiapkan perumusan kebijakan pembinaan, peningkatan kompetensi, disiplin dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil;
20. Menyiapkan bahan, menghimpun dan mengelola system informasi kepegawaian;
21. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas subbagian Umum dan Kepegawaian serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
22. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### e. Kasi Pemerintahan

Tugas pokok kasi pemerintahan ialah melakukan penyusunan rencana dan melakukan pembinaan ideology Negara dan kesatuan.

Fungsi kasi pemerintahan di Kantor Kecamatan Galesong Utara yaitu:

1. Menyusun rencana kegiatan pedoman dan pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Pemerintahan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
6. Menyusun rencana kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya;
7. Memberi tugas kepada bawahan sesuai bidangnya;
8. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
9. Menilai hasil kerja bawahan dengan cara mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas;
10. Melaksanakan pembinaan ideology Negara dan kesatuan bangsa;
11. Memfasilitasi pembinaan kerukunan hidup antar umat beragama;
12. Melaksanakan koordinasi kegiatan Unit Pelaksana Teknis Dinas/Instansi pemerintah di Kecamatan;

13. Memfasilitasi penataan kelurahan dan desa;
14. Memfasilitasi pelaksanaan lomba/penilaian kelurahan dan desa;
15. Menyelenggarakan kegiatan administrasi kependudukan;
16. Melaksanakan pendataan dan inventarisasi asset daerah dan kekayaan daerah lainnya yang ada di wilayah kecamatan;
17. Melaksanakan pemberian rekomendasi dan izin yang bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsinya;
18. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
19. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya;

**f. Kasi Ketentraman & Ketertiban**

Kepala Kasi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas melaksanakan dan membina ketentraman dan ketertiban umum. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi:

1. Melakukan koordinasi dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan / atau Tentara Nasional Indonesia mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan;
2. Melakukan koordinasi dengan pemuka agama yang berada di wilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah kecamatan;

3. Melaksanakan pembinaan terhadap Satuan LINMAS (Perlindungan Masyarakat) di wilayah kecamatan;
4. Mempersiapkan pembinaan terhadap SATLAK dan SATGAS penanggulangan bencana;
5. Membina kegiatan Pos Siskamling;
6. Mempersiapkan bahan perumusan kebijakan pengarah sumber daya manusia satuan perlindungan masyarakat;
7. Melakukan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan;
8. Melaksanakan pengamanan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah maupun peraturan lainnya;
9. Melaksanakan penyelenggaraan pembinaan ketertiban umum, termasuk tertib perizinan;
10. Mencegah pengambilan sumber daya alam tanpa izin yang dapat mengganggu serta membahayakan lingkungan hidup;
11. Melaksanakan penertiban Izin Mendirikan Bangunan (IMB);
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai bidang tugasnya;
13. Melaporkan dan mempertanggung jawabkan atas pelaksanaan tugas kepada Camat sesuai standar yang ditetapkan.

**g. Kasi Perekonomian**

Tugas pokok Kasi Perekonomian adalah melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan perekonomian wilayah kecamatan, kelurahan,

dan desa. Pelaksanaan administrasi pemungutan pajak dan retribusi daerah, dan pengembangan kegiatan perindustrian dan perdagangan.

Fungsi Kasi Perekonomian di Kantor Kecamatan Galesong Utara yaitu:

1. Menyusun rencana kegiatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Kasi Perekonomian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
6. Menyusun rencana kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya;
7. Membagi tugas kepada bawahan sesuai bidangnya;
8. Memberikan petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
9. Menilai hasil kerja bawahan dengan cara mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas;
10. Memfasilitasi dan mengoordinasi penyelenggaraan pembangunan di wilayah kecamatan;
11. Memfasilitasi pengembangan perekonomian kelurahan dan desa;
12. Menyusun rencana bagi pelaksanaan pungutan atas pajak dan retribusi daerah di wilayahkecamatan;

13. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
14. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **h. Kasi Kesejahteraan Sosial**

Tugas pokok Kasi Kesejahteraan Sosial yaitu melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pembinaan kemasyarakatan, fasilitasi kegiatan organisasi social/kemasyarakatan, penanggulangan bencana alam, penanggulangan masalah social, penyelenggaraan koordinasi keluarga berencana, serta fasilitasi penyelenggaraan pendidikan, kesehatan, generasi muda, keolahragaan, kepramukaan dan peranan wanita

Fungsi Kasi Kesejahteraan Sosial di Kantor Kecamatan Galesong Utara yaitu:

1. Menyusun rencana kegiatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan seksi kesejahteraan social untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
6. Membagi tugas kepada bawahan sesuai bidangnya;

7. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas agar dapat berjalan lancar;
8. Menilai hasil kerja bawahan dengan cara mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas;
9. Menyusun rencana pembinaan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
10. Memfasilitasi kegiatan organisasi social/kemasyarakatan dan Lembaga Swadaya Masyarakat;
11. Melaksanakan pencegahan dan penanggulangan bencana alam di wilayah kecamatan;
12. Melaksanakan penanggulangan masalah social;
13. Mengumpulkan bahan dan data kegiatan program pendidikan masyarakat;
14. Melaksanakan pembinaan kesehatan masyarakat dan lingkungan;
15. Melaksanakan kegiatan pembinaan, kegiatan program generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan serta peranan wanita;
16. Melaksanakan adminitrasi pemberian rekomendasi dan perizinan yang bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsinya;
17. Laporan hasil pelaksanaan tugas serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
18. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **i. Kasi Pembangunan**

Tugas pokok Kasi Pembangunan yaitu melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan pembangunan pelaksanaan, pembangunan

swadaya masyarakat, pembinaan dan penanggulangan pencemaran dan kerusakan lingkungan serta pembinaan dan pengawasan bangunan.

Fungsi Kasi Pembangunan di Kantor Kecamatan Galesong Utara yaitu:

1. Menyusun rencana kegiatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar.
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Pembangunan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
6. Menyusun rencana kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya;
7. Membagi tugas kepada bawahan sesuai bidangnya;
8. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
9. Menilai hasil kerja bawahan dengan cara mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas;
10. Menyusun rencana bagi pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan pembangunan di wilayah kecamatan;
11. Menyusun rencana fasilitas pengembangan pembangunan kecamatan, kelurahan dan desa;

12. Melaksanakan koordinasi, pembinaan dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan;
13. Menyusun rencana pelaksanaan pencegahan perusakan Sumber Daya Alam yang membahayakan lingkungan;
14. Menyusun rencana pengkoordinasian pembangunan swadaya masyarakat;
15. Melaksanakan administrasi pemberian rekomendasi dan perizinan yang bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsinya;
16. Laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pembangunan serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
17. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **B. Analisis Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan galesong utara kabupaten takalar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Dalam penelitian ini mengambil semua pegawai 31 orang sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas dari responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan sebuah gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik

responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4. 1 Jenis kelamin responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	20	64,5
2	Perempuan	11	35,4
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer yang diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jenis kelamin laki-laki responden sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 64,5% dan perempuan sebanyak 11 orang dengan presentase 35,4% hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah laki-laki.

## 2. Deskripsi Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4. 2 Usia responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	22-30 Tahun	13	41,9
2	34-40 Tahun	10	32,2
3	42-51 Tahun	8	25,8
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber: data primer yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel 4.2, mengemukakan tentang usia yang paling mendominasi yaitu pada usia 22-30 tahun sebanyak 13 responden dengan presentase 41,9% dengan total responden sebanyak 31 orang. Kemudian disusul dengan usia 34-40 tahun berjumlah 10 responden dengan presentase 32,2%, untuk usia 42-51 tahun sebanyak 8 responden dengan presentase 25,8%.

## 3. Deskripsi Karakteristik berdasarkan Pendidikan responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai salah satu kondisinyang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimanas terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 3 Pendidikan responden**

Keterangan pendidikan	Jumlah responden	persentase
Strata 3	-	-
Strata 2	3	10%
Strata 1	18	58%
D1	-	-
Sma	10	32%
Jumlah	31	100%

*Sumber: Data Primer yang diperoleh, 2024*

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel diatas, dari 31 orang responden terdapat 3 orang atau 10% yang berpendidikan Strata 2, terdapat 18 orang atau 58% yang berpendidikan Strata 1, kemudian tidak terdapat berpendidikan D1 dan yang terakhir adalah pendidikan SMA terdapat 10 orang atau 32%. Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 18 orang atau 58% dari jumlah responden ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar sebagian besar memiliki pendidikan tinggi.

Hal ini disebabkan karena pada dasarnya pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar dibutuhkan pendidikan yang tinggi, karena peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah membina manusia menjadi tenaga produktif. Selain itu pendidikanlah yang berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi dan

bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.

### **C. Analisis Statistik Responden**

Penelitian ini merupakan Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Penelitian ini dilakukan dari Tanggal 7 Januari s/d 7 april 2024, adapun yang menjadi responden pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar sebanyak 31 orang responden. Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yakni Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

#### **1. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X)**

Variabel Kepemimpinan adalah salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 6 indikator yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan yaitu: mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, mengendalikan emosional. Pada kuesioner penulis memasukkan 15 pernyataan yang jawabannya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Kepemimpinan (X)**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					N	SKOR	MEAN	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	TB	STB					
<b>Mengambil Keputusan</b>											
1.	Pemimpin harus mempertimbangkan pengambilan keputusan segala aspek dan sesuai kebutuhan	20	11	0	0	0	31	144	4,65	93	SB
2.	Pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri	26	5	0	0	0	31	150	4,84	96,8	SB
Rata-rata								294	4,74	94,9	SB
<b>Memotivasi</b>											
3.	Pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri	15	16	0	0	0	31	139	4,48	89,6	SB
4.	Pemimpin selalu memberi nasehat tentang kinerja pada pegawai	7	24	0	0	0	31	131	4,23	84,6	SB
Rata-rata								270	4,35	87	SB
<b>Komunikasi</b>											
5.	Pemimpin selalu melakukan komunikasi dengan seluruh pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan	12	19	0	0	0	31	136	4,39	87,8	SB
6.	Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap seluruh pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan	12	19	0	0	0	31	136	4,39	87,8	SB
Rata-rata								272	4,39	87,8	SB
<b>Mengendalikan Bawahan</b>											
7.	Pemimpin berusaha mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka	14	17	0	0	0	31	138	4,45	89	SB
8.	Jika muncul permasalahan pemimpin	12	19	0	0	0	31	136	4,39	87,8	SB

	bersedia membantu dan memberikan jalan keluar										
9.	Pemimpin selalu memberikan solusi jika pegawai bertanya tentang masalah yang terkait pekerjaan	3	28	0	0	0	31	127	4,10	82	SB
Rata-rata								401	4,31	86,2	SB
<b>Tanggung Jawab</b>											
10.	Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap pegawai	15	16	0	0	0	31	139	4,48	89,6	SB
11.	Pemimpin mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketetapan waktu penyelesaian atas pekerjaan	20	11	0	0	0	31	144	4,65	93	SB
12.	Pemimpin memberikan bimbingan dan dorongan kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan	26	5	0	0	0	31	150	4,84	96,8	SB
Rata-rata								433	4,65	93	SB
<b>Mengendalikan Emosional</b>											
13.	Pemimpin menciptakan keharmonisan setiap ada masalah atau konflik	8	23	0	0	0	31	132	4,26	85,2	SB
14.	Pemimpin memperhatikan masalah yang terjadi pada pegawai	11	20	0	0	0	31	135	4,35	87	SB
15.	Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai dengan memberikan arahan yang tepat	20	11	0	0	0	31	144	4,65	93	SB
Rata-rata								411	4,42	88,4	SB

Sumber Data Primer yang diperoleh, 2024

Berdasarkan Pada tabel diatas diketahuu dari hasil TCR ditemukan bahwa rata-rata responden telah memberikan persepsi pada variabel Kepemimpinan yang dimana item pernyataan mengacu pada 6 Indikator sebagai berikut :

a. Mengambil Keputusan

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator mengambil keputusan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 2 item pernyataan sebesar 294, dengan total mean dari ke 2 item pernyataan sebesar 4.74, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 94,9% yang artinya tingkat kepemimpinan dalam mengambil keputusan Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori sangat baik.

b. Memotivasi

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator memotivasi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 2 item pernyataan sebesar 270, dengan total mean dari ke 2 item pernyataan sebesar 4.35, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 87% yang artinya tingkat kepemimpinan dalam memotivasi Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori baik.

c. Komunikasi

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator komunikasi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 2 item pernyataan sebesar 272, dengan total mean dari ke 2 item pernyataan sebesar 4.39, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 87,8% yang artinya tingkat

kepemimpinan dalam komunikasi Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori baik.

d. Mengendalikan Bawahan

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator mengambil keputusan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 2 item pernyataan sebesar 294, dengan total mean dari ke 2 item pernyataan sebesar 4.74, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 94,9% yang artinya tingkat kepemimpinan dalam mengambil keputusan Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori sangat baik.

e. Tanggung Jawab

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator tanggung jawab di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 3 item pernyataan sebesar 433, dengan total mean dari ke 3 item pernyataan sebesar 4.65, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 93% yang artinya tingkat pemimpin dalam tanggung jawab Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori sangat baik.

f. Pengendalian Emosional

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi indikator mengambil keputusan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 3 item pernyataan sebesar 411, dengan total mean dari ke 3 item pernyataan sebesar 4.42, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 88,4% yang artinya tingkat kepemimpinan dalam mengendalikan emosional Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori baik.

### a. Analisis Deskriptif Variabel kinerja Pegawai (Y)

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada variabel Y berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis variabel Y yaitu menggunakan indikator menurut Becker & Klimoski (1989 : 348) dalam Journal of Personnel Psychology Vol.42 diantaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap, kerjasama, komunikasi. Pada koesiner penulis memasukkan 14 pernyataan yang jawabannya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					N	SKOR	MEAN	TCR (%)	Kat.
		SB	B	CB	TB	ST B					
<b>Kualitas Kerja</b>											
1.	Jumlah pekerjaan tidak menjadi beban bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya	15	16	0	0	0	31	139	4,48	89,6	SB
2.	Pegawai sangat disiplin dan tepat waktu dalam bekerja	5	26	0	0	0	31	129	4,16	83,2	SB
Rata-rata								268	4,32	86,4	SB
<b>Kuantitas Kerja</b>											
3.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	8	23	0	0	0	31	132	4,26	85,2	SB
4.	Pegawai memiliki sifat yang baik dengan pegawai lain disemua tingkat	9	22	0	0	0	31	133	4,29	85,8	SB
5.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang digarapnya setiap hari	2	29	0	0	0	31	126	4,06	81,2	SB
Rata-rata								391	4,20	84	SB

Sikap											
6.	Pegawai taat dalam bertingkah laku sesuai norma yang berlaku pada kantor	6	25	0	0	0	31	130	4,19	83,8	SB
7.	Pegawai bersikap hangat dan membinarasa saling percaya	6	25	0	0	0	31	130	4,19	83,8	SB
8.	Pegawai bersikap jujur saat mengerjakan tugas kantor	6	25	0	0	0	31	130	4,19	83,8	SB
Rata-rata								390	4,19	83,8	SB
Kerjasama											
9.	Seluruh pegawai kerjasama saat menjalankan tugas apapun	2	29	0	0	0	31	126	4,06	81,2	SB
10.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya	2	29	0	0	0	31	126	4,06	81,2	SB
11.	Pegawai selalu terbuka pada pendapat oranglain	2	29	0	0	0	31	126	4,06	81,2	SB
Rata-rata								378	4,06	81,2	SB
Komunikasi											
1 2 ·	Pegawai selalu mendiskusikan padarekan kerja maupun pemimpin terhadap hasil yang akan dicapai	2	29	0	0	0	31	126	4,06	81,2	SB
1 3 ·	Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pemimpin	6	25	0	0	0	31	130	4,19	83,8	SB
1 4 ·	Pegawai membangun relasi antar individu guna mencapai tujuan dalam pekerjaan	6	25	0	0	0	31	130	4,19	83,8	SB
Rata-rata								386	4,14	82,8	SB

Sumber Data Primer yang diperoleh, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui dari hasil TCR ditemukan bahwa rata-rata responden telah memberikan persepsi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dimana item pernyataan mengacu pada 5 Indikator sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Kerja

Berdasarkan Pada tabel rekapitulasi indikator kualitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 2 item pernyataan sebesar 268, dengan total mean dari ke 2 item pernyataan sebesar 4.32, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 86,4% yang artinya tingkat kinerja pegawai pada kualitas kerja Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori baik.

#### 2. Kuantitas Kerja

Berdasarkan Pada tabel rekapitulasi indikator kuantitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa 391 nilai rata-rata skor dari 3 item pernyataan sebesar , dengan total mean dari ke 3 item pernyataan sebesar 4.20, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 84% yang artinya tingkat kinerja pegawai pada kuantitas kerja Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori baik.

#### 3. Sikap

Berdasarkan Pada tabel rekapitulasi indikator sikap di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 3 item pernyataan sebesar 390, dengan total mean dari ke 3 item pernyataan sebesar 4.19, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 83,8% yang artinya tingkat kinerja pegawai pada sikap Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori baik.

#### 4. Kerjasama

Berdasarkan Pada tabel rekapitulasi indikator kerjasama di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 3 item pernyataan sebesar 378,

dengan total mean dari ke 3 item pernyataan sebesar 4.06, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 81,2% yang artinya tingkat kinerja pegawai pada kerjasama Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori baik.

#### 5. Komunikasi

Berdasarkan Pada tabel rekapitulasi indikator komunikasi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor dari 3 item pernyataan sebesar 386, dengan total mean dari ke 3 item pernyataan sebesar 4.14, sehingga didapatkan hasil persentase sebesar 82,8% yang artinya tingkat kinerja pegawai pada komunikasi Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar masuk dalam kategori baik.

### 3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4. 6 Analisis Statistik Deskriptif Vareielabel**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	31	62.	73.	65.67	4.657
Kinerja Pegawai	31	52.	70.	58.35	4.363
Valid N (listwise)	31				

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 31 orang yang terdiri dari laki laki yang berjumlah 20 dengan presentase 64,5% dan perempuan yang berjumlah 11 dengan presentasi 35,4%

dari data tersebut diperoleh nilai minimum pada variabel kepemimpinan sebesar 62 dan nilai maksimum sebesar 73 dengan nilai mean (rata-rata) 65,67 serta standar deviasi 4,657. Dan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum 52 dan nilai maksimum 70 dengan nilai mean 58,35 serta standar deviasi 4,363.

#### **D. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi sederhana berkenaan dengan studi ketergantungan variabel terikat (dependent variable) pada suatu variabel bebas (independent variable). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, dapat diketahui melalui rekapitulasi hasil analisis regresi sederhana. Pada data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X).

Berdasarkan data penelitian semua variabel dimasukkan, penyelesaian regresi linear sederhana dilakukan dengan diolah data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS Versi 25.0 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 7 Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.536	6.456	
	Kepemimpinan	.774	.098	.826

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data yang diolah, 2024

Untuk menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini dilihat pada tabel Coefficientst dimana nilai Constant (a) sebesar 7,536 sedangkan nilai Kinerja Pegawai (koefisien regresi) sebesar 0,774. Sehingga rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,536 + 0,774X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,536 mengandung arti sebagai nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 7,536.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,774 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai kepemimpinan, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,774. Koefisien regresi tersebut memiliki hubungan, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Jika nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pula dengan tingkat signifikansi  $< (0,05)$ , maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana secara parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.536	6.456		1.167	.253
	Kepemimpinan	.774	.098	.826	7.891	.000

Sumber : data yang diolah, 2024

Adapun pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana yaitu :

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan nilai  $t$ : diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,891 > t_{tabel}$  1,669, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Catatan: Cara mencari  $T_{tabel}$

Rumus:

$$t = [a; (df = n-k)]$$

$$\text{Dik: } n = 31$$

$$k = 2$$

$$a = 5\% (0,05)$$

$$t = [5\% ; (df=31-2)]$$

$$t = (0,05 ; 29)$$

$$t = 1,699$$

3. Berdasarkan tabel *Standardizer Coefficients* nilai beta diketahui nilai koefisien sebesar 0,826.

## 2. Uji Determinan ( $R^2$ )

Untuk menghitung seberapa besarnya pengaruh antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah model summary berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 25.0.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.671	2.501

Sumber : data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,826. Untuk mengetahui besarnya variasi dari yang diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0.682 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 68,2%.

### 3. Uji F

Uji F adalah uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel kepemimpinan (X), apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan (bersama- sama) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), maka perlu dilakukan uji F.

Hasil pengujian secara simultan ini menggunakan bantuan SPSS 25.0, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.630	1	389.630	62.266	.000 <sup>b</sup>
	Residual	181.467	29	6.257		
	Total	571.097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 62.266 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel bebas kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

### E. Pembahasan

Hasil penelitian ini terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, adapun

hasil penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang terdapat pada bab 1 sebagai berikut:

Adapun pengaruh antara variabel kepemimpinan X (independen) dan variabel kinerja pegawai Y (dependen), maka menggunakan rumus regresi linear yaitu  $Y = 7,536 + 0,774 X$ . artinya, nilai a adalah konstanta sebesar 7,536 jika kepemimpinan (X) nilainya 0 (nol), maka tingkat kinerja pegawai (Y) nilainya positif sebesar 7,536 dan nilai b adalah koefisien regresi sebesar 0,774, berarti jika kepemimpinan (X) mengalami kenaikan 1 (satu), maka tingkat kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,774. Dari ketentuan tingkat signifikansi, yaitu: p value (sign) a = maka hipotesis diterima. Dilihat dari tabel koefisien dihalaman sebelumnya bahwa nilai sign 0,000, itu berarti nilai P value:  $0,00 = 0,000 < 0,05$ . Dari perhitungan ini berarti hipotesis diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X) dengan kinerja pegawai (Y) di Kantor Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil penelitian serta perhitungan hipotesis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar sebesar 82,6%.

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara kepemimpinan (X) dengan kinerja pegawai (Y), maka menggunakan rumus koefisien determinan (R square)  $Cd = r^2 \times 100\% = 0,826^2 \times 100\% = 68\%$ . Artinya besarnya pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu 68% dan sisanya 32% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil olahan data, maka peneliti menganalisis pelaksanaan kepemimpinan di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar memiliki hubungan yang positif sebesar 82,6% dan besaran pengaruhnya yaitu 67,1% yang kuat signifikannya terhadap kedisiplinan pegawai, dan dapat diketahui pula dari nilai determinan atau RSquare yaitu sebesar 68,2 %.

Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini sejalan/ mendukung penelitian yang dilakukan oleh Robbi (2020), yang melakukan penelitian pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar, penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap variabel kualitas pelayanan publik Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 4,064 dan analisis variabel kualitas pelayanan publik berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor sebesar 4,05. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berpengaruh sebesar 60,6% terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji regresi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Camat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan melihat nilai sign yaitu  $0,000 < 0,05$
2. Dari hasil uji koefisien determinan besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, yaitu sebesar 67,1%, sedangkan sisanya yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan adalah faktor-faktor lain yang tidak saya teliti.

#### **B. Saran**

Dari hasil analisis serta pembahasan diatas maka saran yang dapat diajukan sebagai bahan masukan kepada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar agar selalu memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan sehingga

kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar semakin baik serta, mempertahankan kepemimpinan yang baik.

2. Disarankan kepada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar agar terus meningkatkan dan memperhatikan kinerja pegawai seperti memberikan penghargaan, promosi jabatan yang memotivasi serta mendorong kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi visi misi kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar dapat tercapai dengan baik.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang diteliti saat ini agar memperoleh penjelasan lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, Hade. & Flima, W. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan*.
- Ali, Z. (2017). Peranan Kecamatan Dalam Penyelenggaraan Otonomi Daerah. *Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik Dan Birokrasi*, 3(2), 361–365. <https://doi.org/https://journal.uir.ac.id/index.php/wedana/article/view/1828>
- Andayani, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184.
- Andita Ratri. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir*.
- Arifin, Muhammad, dkk. (2020). *Kebijakan Pengembangan Pariwisata Kabupaten Jeneponto* (M. Zainuddin (Ed.)). Politeknik Parawisata Makassar.
- E, Mansyur, M. (n.d.). *Jejak Akulturasi dan Sinkritisme di Kompleks Makam Raja-Raja Binamu Jeneponto*. Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan.
- Fahlevi. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Displin Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Gandus Kota Palembang*. 17.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Alfabeta.
- Fei Lie, Tjong. & Siagian, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner*. 6(1).
- Hadari, N. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajamada University Press.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Husaini Usman. (2020). *Kepemimpinan Efektif*. PT Bumi Aksara.
- Informatika, Statistik, D. K. (2018). *Himpunan Kecamatan Dalam Angka Tahun 2018*. 2018.
- Iskandar, S. P. (2015). *Kepemimpinan: Kajian Praktis dan Teoritis*. Buku dan Artikel.
- Istianto, B. (2011). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik* (2nd ed.). Mitra Wacana Media.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.

- M.Hasibuan. (2012). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Nasution. (2001). *Metode Reasearch, Penelitian IlmSiah*. Bumi Aksara.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- R J, Klimoski & T E, B. (1989). A field study of the relationship between the organizatiol feedback environment and performance. *Journal of Personneel Psychology*, 42.
- Rahmayani. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai, V. (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbi. (2020). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & Praktifk Kepemimpinan*. PT.Rineka Cipta.
- Syahfitri. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. In *repository,umsu*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Theo,Riyanto. Rudy, D. (2008). *Latihan Dasar Kepemimpinan*. Kanisius.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*. (2022).
- Yuliana. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gandus Kota Palembang*. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*,5(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v5i1.3737>

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**



**A**

**N**

## Lampiran 1: Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar”**.

Dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Jawaban yang Anda berikan di dalam lembar kuisinoer ini tidak akan mempengaruhi nilai akademis dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Anda. Data yang Anda berikan hanya digunakan untuk kepentingan karya tulis ilmiah/skripsi tersebut. Atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

#### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Tulis terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang sudah disediakan
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pernyataan di dalam kuesioner dengan cermat
3. Satu pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan
4. Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda dengan memberi tanda centang ( ✓ ) dari pertanyaan dibawah ini:
  - a. SB : Sangat Baik
  - b. B : Baik
  - c. CB : Cukup Baik
  - d. TB : Tidak Baik
  - e. STB : Sangat Tidak Baik

## B. Identitas Responden

Di bawah ini adalah daftar informasi mengenai identitas responden, mohon untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya, serta memberikan tanda centang ( ✓ ) pada kolom yang telah di sediakan.

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

3. Umur :



Pernyataan		Kategori Jawaban				
		SB	B	CB	TB	STB
<b>KEPEMIMPINAN (X)</b>						
1.	Pemimpin harus mempertimbangkan pengambilan keputusan segala aspek dan sesuai kebutuhan					
2.	Pemimpin menghindari untuk membuat keputusan sendiri					
3.	Pemimpin selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai					
4.	Pemimpin selalu memberi nasehat tentang kinerja pada pegawai					
5.	Pemimpin selalu melakukan komunikasi dengan seluruh pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan					
6.	Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin terhadap seluruh pegawai mampu menumbuhkan kerja sama yang baik					
7.	Pemimpin berusaha mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka					
8.	Jika muncul permasalahan pemimpin bersedia membantu dan memberikan jalan keluar					
9.	Pemimpin selalu memberikan solusi jika pegawai bertanya tentang masalah yang terkait pekerjaan					
10.	Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap pegawai					

11.	Pemimpin mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketetapan waktu penyelesaian atas pekerjaan					
12.	Pemimpin memberikan bimbingan dan dorongan kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan					
13.	Pemimpin menciptakan keharmonisan setiap ada masalah atau konflik					
14.	Pemimpin memperhatikan masalah yang terjadi pada pegawai					
15.	Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai dengan memberikan arahan yang tepat					
<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>						
1.	Jumlah pekerjaan tidak menjadi beban bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya					
2.	Pegawai sangat disiplin dan tepat waktu dalam bekerja					
3.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan					
4.	Pegawai memiliki sifat yang baik dengan pegawai lain di semua tingkat					
5.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang digarapnya setiap hari					
6.	Pegawai taat dalam bertingkah laku sesuai norma yang berlaku pada kantor					

7.	Pegawai bersikap hangat dan membina rasa saling percaya					
8.	Pegawai bersikap jujur saat mengerjakan tugas kantor					
9.	Seluruh pegawai kerjasama saat menjalankan tugas apapun					
10.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya					
11.	Pegawai selalu terbuka pada pendapat orang lain					
12.	Pegawai selalu mendiskusikan pada rekan kerja maupun pemimpin terhadap hasil yang akan dicapai					
13.	Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan pimpinan					
14.	Pegawai membangun relasi antar individu guna mencapai tujuan dalam pekerjaan					

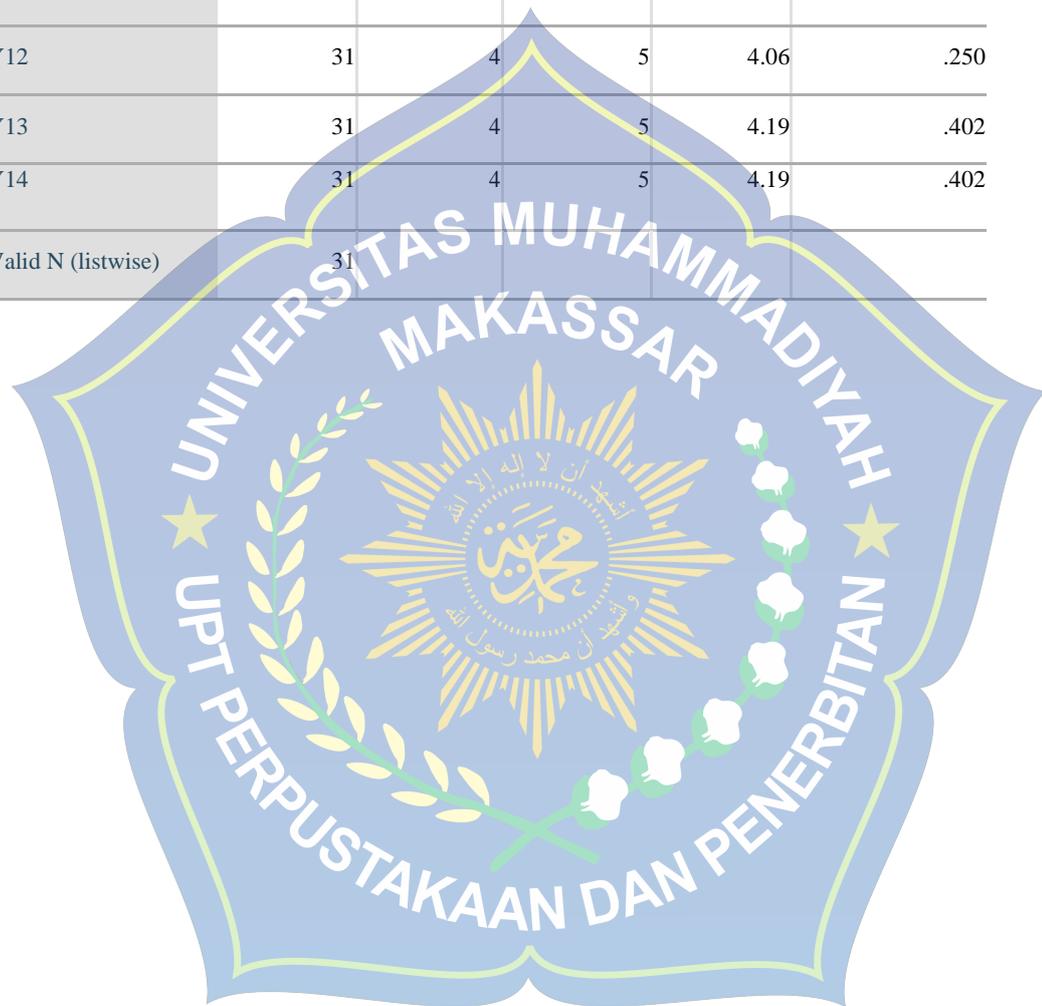


### Lampiran 3: Hasil Olahan Data

#### 1. Analisis deskriptid Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	31	4	5	4.65	.486
X2	31	4	5	4.84	.374
X3	31	4	5	4.48	.508
X4	31	4	5	4.23	.425
X5	31	4	5	4.39	.495
X6	31	4	5	4.39	.495
X7	31	4	5	4.45	.505
X8	31	4	5	4.39	.495
X9	31	4	5	4.10	.301
X10	31	4	5	4.48	.508
X11	31	4	5	4.65	.486
X12	31	4	5	4.84	.374
X13	31	4	5	4.26	.445
X14	31	4	5	4.35	.486
X15	31	4	5	4.65	.486
Y1	31	4	5	4.48	.508
Y2	31	4	5	4.16	.374
Y3	31	4	5	4.26	.445
Y4	31	4	5	4.29	.461
Y5	31	4	5	4.06	.250
Y6	31	4	5	4.19	.402
Y7	31	4	5	4.19	.402

Y8	31	4	5	4.19	.402
Y9	31	4	5	4.06	.250
Y10	31	4	5	4.06	.250
Y11	31	4	5	4.06	.250
Y12	31	4	5	4.06	.250
Y13	31	4	5	4.19	.402
Y14	31	4	5	4.19	.402
Valid N (listwise)	31				





	Sig. (2-tailed)	.188	.000	.063	.000	.158	.021	.021	.021		.007	.007	.013	.001	.013	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X10	Pearson Correlation	.512**	.635**	.713**	.783**	.548**	.868**	.868*	.868*	.474**	1	1.000**	.930**	.855**	.930**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.007		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X11	Pearson Correlation	.512**	.635**	.713**	.783**	.548**	.868**	.868*	.868*	.474**	1.000**	1	.930**	.855**	.930**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.007	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X12	Pearson Correlation	.550**	.591**	.766**	.728**	.589**	.933**	.933*	.933*	.441*	.930**	.930**	1	.795**	1.000**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X13	Pearson Correlation	.437*	.744**	.609**	.916**	.469**	.742**	.742*	.742*	.555**	.855**	.855**	.795**	1	.795**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X14	Pearson Correlation	.550**	.591**	.766**	.728**	.589**	.933**	.933*	.933*	.441*	.930**	.930**	1.000**	.795**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X15	Pearson Correlation	.401*	.812**	.558**	1.000**	.429*	.680**	.680*	.680*	.606**	.783**	.783**	.728**	.916**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.001	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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



	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson	.271	.599**	.445*	.411*	1.000	.536**	.536**	.536**	1.000	1	1.000	1.000	.536**	.536**
	Correlation					**				**	**	**			
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.012	.022	.000	.002	.002	.002	.000		.000	.000	.002	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y11	Pearson	.271	.599**	.445*	.411*	1.000	.536**	.536**	.536**	1.000	1.000	1	1.000	.536**	.536**
	Correlation					**				**	**	**			
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.012	.022	.000	.002	.002	.002	.000	.000		.000	.002	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y12	Pearson	.271	.599**	.445*	.411*	1.000	.536**	.536**	.536**	1.000	1.000	1.000	1	.536**	.536**
	Correlation					**				**	**	**			
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.012	.022	.000	.002	.002	.002	.000	.000	.000		.002	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y13	Pearson	.506**	.895**	.831**	.766**	.536**	1.000	1.000	1.000	.536**	.536**	.536**	.536**	1	.536**
	Correlation					**	**	**	**	**	**	**	**		
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.002		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y14	Pearson	.506**	.895**	.831**	.766**	.536**	1.000	1.000	1.000	.536**	.536**	.536**	.536**	1.000	1
	Correlation					**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.002	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															

## 1. Uji Reliabilitas

### a. Kepemimpinan (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	15

### b. Kinerja pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	14

## 1. Hasil Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.671	2.501

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.630	1	389.630	62.266	.000 <sup>b</sup>
	Residual	181.467	29	6.257		
	Total	571.097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.536	6.456		1.167	.253
	Kepemimpinan	.774	.098	.826	7.891	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Lampiran 4: Dokumentasi Penelitian**

