

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT
WILAYAH GOWA**

SKRIPSI



NOVIA RAMADHANI

NIM: 105721115621

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

2025

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT WILAYAH GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NOVIA RAMADHANI

NIM: 105721115621

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

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik

Alhamdulillah Rabbil’alamin

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan cinta, doa dan dukungan yang tak terhingga sepanjang perjalanan hidup saya.

PESAN DAN KESAN

PESAN

Penyusunan skripsi mengajarkan pentingnya kerja keras, kesabaran, dan manajemen waktu. Terimakasih kepada dosen pembimbing, keluarga, dan teman atas dukungannya.

KESAN

Menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar adalah pengalaman berharga yang memperkuat tekad saya.



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa

Nama Mahasiswa : Novia Ramadhani

No. Stambuk/NIM : 105721115621

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 April 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
NIDN. 0909058203

Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I
NIDN. 2116019101

Mengetahui

Dekan



Dr.H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM. 1151 132



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Novia Ramadhani, Nim: 105721115621 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor:0005/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 28 Sya'ban 1446 H/27 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana** Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Syawal 1446 H

17 April 2025

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Pegawai Ujian | : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, S.E., M. Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M
2. Nasrullah, S.E., M.M
3. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
4. Dr. Syahidah Rahmah, S.E., Sy., M.E.I | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**



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

NBM: 651 507



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novia Ramadhani
Stambuk : 105721115621
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa

Dengan ini Menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

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

Makassar, 17 April 2025

Yang membuat pernyataan,



Novia Ramadhani
NIM: 105721115621

Diketahui Oleh:



Dr.H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi



Nasrullah, S.E., M.M
NBM. 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : Novia Ramadhani
NIM : 105721115821
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa"

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

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 17 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Novia Ramadhani
NIM: 105721115821

ABSTRAK

NOVIA RAMADHANI. 2025 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Muchriady Muchran dan Syahidah Rahmah.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa. Sampel ini diambil dari Kantor Samsat Wilayah Gowa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 27 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,537 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

NOVIA RAMADHANI. 2025 *The Influence of Leadership Style on Employee Performance at the Gowa Regional Samsat Office*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muchriady Muchran and Syahidah Rahmah.

This research is a type of quantitative research with the aim of finding out the influence of leadership style on employee performance at the Gowa Regional Samsat Office. This sample was taken from the Gowa Regional Samsat Office. The type of data used in this research is quantitative data obtained from questionnaires distributed to the problem under study. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used are primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert Scale method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 27 application regarding the influence of leadership style on employee performance at the Gowa Regional Samsat Office which was discussed in the previous chapter. The author draws an important conclusion, namely that leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.537 and a significance level of 0.000 (<0.05).

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Swt atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa”.

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

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Ramli dan Ibu Rosdiana yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh pendidikan setinggi – tingginya meskipun beliau sendiri hanya bisa menempuh pendidikan sampai tahap dasar. Kepada Bapak, terimakasih atas cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa menyelesaikan pendidikannya. Kepada Mama, terimakasih atas segala motivasi, dukungan, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terimakasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran, dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup penulis, terimakasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang penulis tempuh.

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

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom.,M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Dr. Syahidah Rahmah, S.E. Sy.,M.E.I, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Adik kandung saya Kesyia dan Haedar yang turut memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

10. Kakak Sepupu saya Desri Fatwin S.Pd,Gr.,M.Pd, yang sudah memberikan motivasi, arahan, serta dukungan kepada penulis untuk menempuh pendidikan setinggi – tingginya.
11. Nur Acikin, Annisa Sultan, dan Rahmika Angraini Jum, selaku sahabat penulis yang selalu setia menemani. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang sangat baik, terimakasih karna tidak pernah meninggalkan penulis sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan, serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama berada diperantauan ini
12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.
13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Novia Ramadhani. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih tetap memilih berusaha dan meyakinkan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba, terimakasih karna memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

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

Mudah – mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 17 April 2025

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Sumber Daya Manusia	5
2. Gaya Kepemimpinan	6
3. Kinerja Pegawai.....	13
B. Penelitian Terdahulu	17
C. Kerangka Berpikir	23
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	24
C. Jenis dan Sumber Data.....	24

D. Populasi Dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	27
G. Metode Analisis Data	28
H. Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	37
C. Analisis dan Intrepetasi (Pembahasan).....	47
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	23
Gambar 4.1 Skruktur Organisasi Kantor Samsat Wilayah Gowa	37

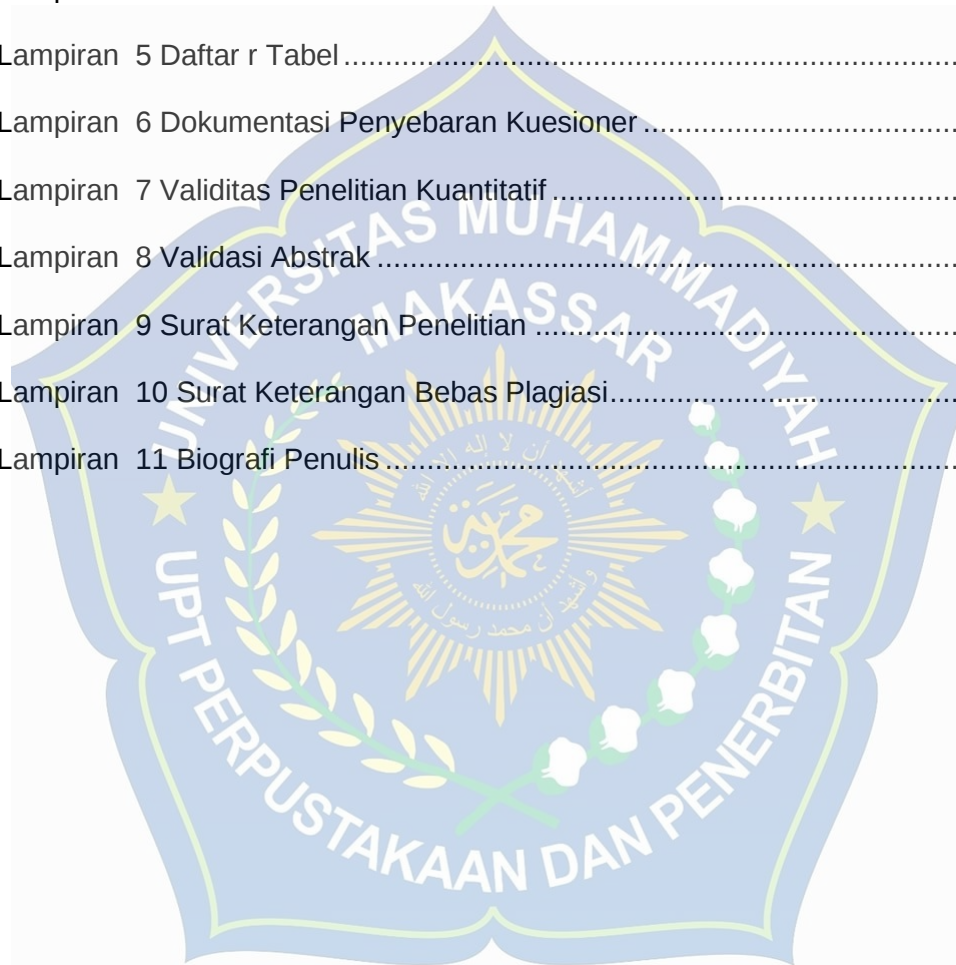


DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	40
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	42
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	44
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)	45
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	64
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner	70
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik	75
Lampiran 5 Daftar r Tabel	80
Lampiran 6 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner	81
Lampiran 7 Validitas Penelitian Kuantitatif	82
Lampiran 8 Validasi Abstrak	83
Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian	84
Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	85
Lampiran 11 Biografi Penulis	98



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari operasi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen dasar dan kunci bagi keberlangsungan suatu perusahaan di era globalisasi saat ini. Meskipun perusahaan didukung oleh sarana dan prasarana yang modern dan canggih, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi elemen penting yang harus diperhatikan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dianggap perlu karena kebutuhan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak karena perubahan lingkungan kerja. Manajemen sumber daya manusia membantu mengelola elemen sumber daya manusia dan memunculkan potensi yang ada secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan membutuhkan pekerjaan yang optimal dari sumber daya manusia untuk menyelesaikan seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan dan meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut agar mempunyai daya saing tinggi dan mampu bersaing secara global. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Jika sumber daya manusia dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka akan timbul kepuasan pada diri masing – masing pegawai. Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi ditandai dengan terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas

yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Salah satu instansi yang harus memberikan kinerja yang baik adalah Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa. Dalam peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) kendaraan bermotor, ditegaskan bahwa tujuan pembentukan Kantor SAMSAT adalah untuk memberikan pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, pembayaran pajak atas kendaraan bermotor, dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan (SWDKLLJ) secara terintegrasi dan terkoordinasi dengan cepat, transparan, akuntabel, dan informatif.

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa merupakan suatu sistem administrasi yang dibentuk dengan tujuan melakukan pelayanan kepada masyarakat yang kegiatannya dilakukan dalam satu gedung. Samsat melakukan kerja sama secara terpadu antara Polri, Dinas Pendapatan dan PT. Jasa Raharja dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (TNKB) serta penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB).

Kinerja pegawai Samsat terdiri dari 3 bagian yaitu UPT Pendataan dan Penagihan, Pelayanan, dan Tata Usaha. Pekerjaan para pegawai di Kantor Samsat adalah pekerjaan yang membutuhkan ketelitian penuh dan kerja sama yang efektif. Ada beberapa yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari faktor internal maupun eksternal yang timbul pada organisasi yang bersangkutan. Masalah yang kemudian sering kali muncul salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai peran penting sebagai kekuatan dinamik yang mendorong dan memotivasi pegawai perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk dan tingkah laku kepribadian. Seperti yang telah dikemukakan oleh (Rivai, 2018), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi awal, di Kantor Samsat Wilayah Gowa sebagian besar kekuasaan atau wewenang berada sepenuhnya ditangan pemimpin dan keputusan serta kebijakan hanya ditentukan oleh atasan sendiri yang berarti gagasan atau pertimbangan bawahan tidak di ikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Sehingga menyebabkan belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan berbagai program – program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik dalam mengkomunikasikan program yang di lakukan pimpinan kepada pegawai untuk selanjutnya direalisasikan kepada masyarakat, selain itu ditemukan Pegawai yang tidak bekerja secara profesional seperti sikap pegawai yang sering mengabaikan pekerjaan – pekerjaan seperti terlambat masuk bekerja, ataupun tidak hadir bekerja pada hari kerja. Kondisi seperti itu seharusnya tidak tercermin pada Pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori – teori terkait gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak instansi dan dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh (Ansory 2018: 59) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Supomo & Nurhayati 2018). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan

bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan, pemanfaatan individu, dan sebagai ringkasan strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan – kegiatan orang lain (Busro, 2018). Kalimat diatas memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang konsisten dan ditunjukkan guna mempengaruhi seluruh kegiatan – kegiatan karyawannya. (Aprianto, 2020), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan keinginan bawahannya berdasarkan pengetahuan dan penelitian yang memadai untuk mengambil tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar aktif bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Nikmat, 2022), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang

mempengaruhi bawahannya, gaya kepemimpinan dapat berubah – ubah tergantung pengikut dan situasinya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofil keterampilan, sifat, dan sikap, yang diterapkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, 2022), dalam jurnal (Hafidzi, 2023). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi bawahannya (Zaharuddin, 2021). (Setiana, 2022), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan menggambarkan filosofi, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang bertujuan untuk memadukan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi untuk mencapai tujuan tertentu.

★ Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai atau bawahan. Pemimpin diharuskan dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan telah benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perseorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri – ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

b. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Ryani Dhyhan Parashakti, 2019), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter terjadi ketika sebagian besar kekuasaan atau wewenang berada sepenuhnya ditangan pemimpin, atau ketika pemimpin menganut sistem otoritas terpusat. Keputusan dan kebijakan hanya ditentukan oleh atasan sendiri, dan saran, gagasan serta pertimbangan bawahan tidak di ikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif terjadi ketika kepemimpinan ditunjukkan dengan cara yang meyakinkan, menciptakan kolaborasi yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja dan partisipasi bawahan, pemimpin memotivasi bawahannya untuk merasa bahwa merekalah pemilik perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan memberikan saran, ide dan pertimbangan.

3. Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan delegasi berarti atasan mendelegasikan sebagian besar wewenangnya kepada bawahan. Hal ini memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan kebijakan dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Faktor – Faktor Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara

satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. (Setiana, 2022), mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu yang mencakup pada nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya memimpin.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya memimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

d. Manfaat Gaya Kepemimpinan

Manfaat penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya kepemimpinan dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim. (Rumondan, 2021), mengemukakan manfaat gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang efektif memberikan organisasi pendekatan holistik terhadap kinerja manajemen yang konsisten.

2. Kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif, namun metode ini dapat ditentukan berdasarkan dengan keadaan organisasi.
3. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu mengidentifikasi bidang – bidang utama kepemimpinan dan memberikan kerangka kerja untuk perbaikan secara berkala.
4. Kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan peluang untuk melakukan perbandingan dengan pihak lain di dalam maupun di luar sistem organisasi.
5. Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota berkontribusi penuh terhadap organisasi.

Selain itu manfaat kepemimpinan menurut (Usman, 2019), yaitu:

1. Mampu menilai SWOT kemampuan dirinya yang diperlukan sebagai kepemimpinan efektif.
2. Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen bawahannya.
3. Menguji nilai – nilai personal dan keyakinan dirinya yang berkaitan dengan asumsi tentang kepemimpinan dan bawahannya.
4. Memahami sejumlah peranan kepemimpinan.
5. Mengenal hubungan antara pemimpin vberorientasi tugas dan berorientasi hubungan manusia.
6. Mengenal pentingnya tujuan moral dan nilai etika dalam kepemimpinan.

e. Tipe – Tipe Kepemimpinan

Menurut (Purba, 2021), mengemukakan bahwa tipe – tipe kepemimpinan yaitu:

1. Tipe Otokratik

Yaitu seorang yang sangat egois. Egonya yang sangat besar menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasinya identik dengan tujuan pribadinya.

2. Tipe Paternalistik

Yaitu pemimpin yang bersifat kebapakan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.

3. Tipe Kharismatik

Yaitu seorang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.

4. Tipe *Laissez Faire*

Yaitu seorang pemimpin yang melihat perannya sebagai “polisi lalulintas” dan cenderung memilih peranan yang pasif serta membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

5. Tipe Demokratik

Yaitu pemimpin yang memandang perannya selalu koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

- f. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartini Kartono, 2018), menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat dan ciri – ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

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

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4. Watak

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

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya ditentukan oleh sifat – sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang menurut (Mangkunegara, 2020). Kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan karena kinerja akan menentukan efektivitas dari perusahaan tersebut, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Suatu tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Begitupun sebaliknya, organisasi akan mendapat hambatan dalam mencapai tujuan – tujuan apabila pegawainya tidak efektif, dalam artian tidak dapat memenuhi tuntutan – tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Bagi pimpinan perusahaan kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor internal bagi pekerjaan manajemen dalam memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017), dalam jurnal (Herry Kurniawan, 2022).

Kinerja mengilustrasikan kegunaan yang diberikan dorongan dan kemampuan untuk membereskan aktivitas individu dengan sebaik – baiknya dengan mempunyai kesediaan serta tingkat kemampuannya agar tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, maka perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Keuntungan

yang berbeda misalnya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu, menyiratkan bahwa pekerjaan selesai dengan norma yang benar dalam waktu yang telah diterapkan (Djaelani, 2018), dalam jurnal (Saputra, 2023).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan dapat diukur dari tingkat produktivitas, tingkat pelayanan, daya tanggap, tanggung jawab, dan akuntabilitas (Muryati, 2022). Kinerja adalah suatu keberhasilan yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing – masing. Dengan didorong oleh motivasi yang kuat sehingga sangat memungkinkan untuk bisa digapai (Sutrisno & Media, 2019).

Menurut (Kasmir, 2019) dalam (Wijaya, 2021), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut (Afandi, 2021), kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. (Arifin et al, 2019), berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut (Kusjono & Ratnasari, 2019) kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seorang pegawai. Hal ini akan tampak dari sikap pegawai terhadap aspek – aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi, fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Enny, 2019 dalam Mindari, 2023), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah keterampilan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah seseorang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitupun sebaliknya.

3. Desain Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Adalah tindakan seorang pemimpin yang mengatur bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada gaya dan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi bawahan dan perintahnya.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku merupakan milik suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal – hal yang sah dan berlaku umum, serta wajib diikuti oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Adalah perasaan gembira sebelum dan sesudah berkerja.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu kepada suasana dan situasi di sekitar tempat kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan yang membuat pegawai tetap nekerja dan perusahaan tempat mereka bekerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Silaen, 2021), ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kesempurnaan tugas yang berhubungan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan merupakan tolak ukur kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyelesaikan kegiatan dan memanfaatkan waktu yang ada dengan kegiatan lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan meamksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada suatu instansi pemerintah atau perusahaan disebut komitmen.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian

yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan tahun peneliti	Judul penelitian	Variabel (kuantitatif)	Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	Henny Herawati (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan (studi kasus pada bagian produksi PT.Tae Jong Indonesia)	Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diketahui rumus persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 20,170 + 0,433 X1 + 0,045 X2$ dengan nilai $R^2 = 0,648$. Membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42% sedangkan sisanya 58% yang dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, dan berdasarkan hasil uji hipotesa dengan menggunakan uji t (parsial) maka hasil diterima Gaya Kepemimpinan yang artinya Gaya Kepemimpinan thitung > ttabel (3,437 > 2,051) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan

					berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dengan thitung < ttabel (0,475 < 2,051) menunjukkan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak yang artinya bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh hasil F hitung > F tabel (9,776 > 3,34) menunjukkan penerimaan H1
2.	Ni Nengah Suarni dan Ni Nyoman Sudiyan (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud
3.	Andhi Sukma Hanaf, Chairil Almy dan M. Tirtana Siregar (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) kinerja Pegawai (Y)	Analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu, gaya pemimpin yang sesuai akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja

					pegawai dalam suatu organisasi
4.	Noviyanti Ulfah Noer (2020)	Pengaruh gaya ke pemimpin an dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Amadha Cipta Wisata	Gaya ke pemimpin an (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linear ber ganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4 persen. Sisanya sebesar 32,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti lingkungan kerja dan kompetensi. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,3 persen dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,2 persen
5.	Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita dan Putu Bagus Suthana ya (2020)	Pengaruh Gaya Ke pemimpin an Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod – Denpasar	Gaya Ke pemimpin an (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis linear ber ganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa a) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padang sambian Kelod - Denpasar. b) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padang sambian Kelod - Denpasar. c) Sebesar 11,4% variasi kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) dan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. d) Variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1)

					dibandingkan dengan variabel lain.
6.	Amir dan Wakatita (2020)	Pengaruh Gaya Ke pemimpin an dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil, Usaha Menengah dan Perindustrian Kota Metro	Gaya Ke pemimpin (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Linear Regresi Linier Ber ganda	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Burnaya dan Suwitho (2021)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan gaya ke pemimpin an terhadap kinerja pegawai di PT. Tagaya Florindo International Surabaya	Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Gaya Ke pemimpin (X3), Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Ber ganda	Koefisien Determinasi 54,6%. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uji t, semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja pegawai
8.	Kusumayanti, Sri dan Lukmanul (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Ke pemimpin an	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), gaya ke pemimpin (X4), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier ber ganda	Koefisien Determinasi 93,6%. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Uji t, hanya variabel motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

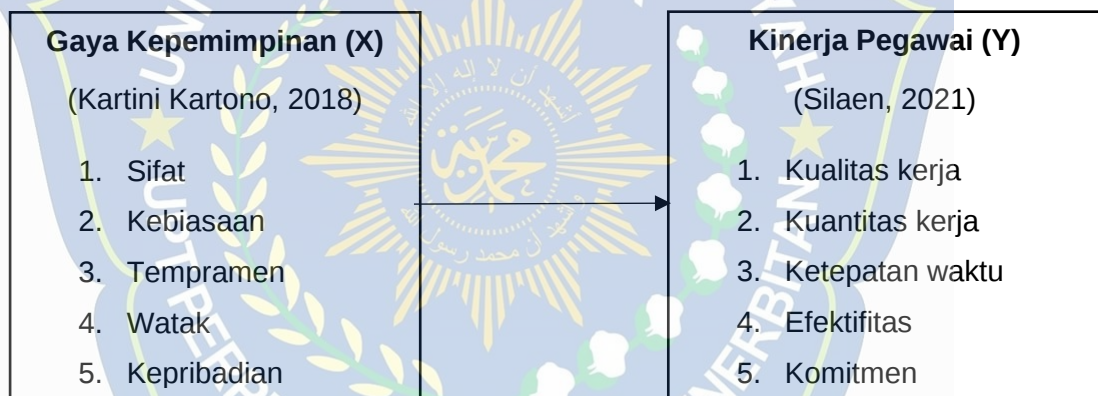
		Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam			
9.	Fransisca (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Kota Kediri	Pengembangan karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai.
10.	Safirah Syihab, Mashur Razak, Muhammad Hidayat (2020)	Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	Semangat Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi kerja (X3), Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

		Kabupaten Barru			
--	--	-----------------	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir menurut (Sudrartono. T, 2021), adalah suatu proses melakukan pengaturan untuk melakukan penyajian pernyataan dalam penelitian atas permasalahan yang menyebabkan peneliti melaksanakan penelitian tersebut.

Kerangka pikir yang ada pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini secara sistematis bisa dilihat pada skema dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019), adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antara variabel dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif *research*. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data dan berupa angka – angka sebagai hasil penelitiannya. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data – data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Yang berlokasi di Jl. Tumanurung Raya, Kalegowa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama sekitar dua bulan yaitu bulan Desember 2024 sampai bulan Februari 2025 untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilokasi tersebut.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, ada dua sumber data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Menurut (Sekaran dan Bougie, 2019), data primer adalah data responden, individu, kelompok fokus, dan panel yang secara khusus ditentukan oleh peneliti dan dimana pendapat bisa dicari terkait permasalahan tertentu. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai sebagai objek yang terpilih.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari responden. Menurut (Sekaran dan Bougie, 2019), data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur, jurnal, majalah, koran, atau data – data yang berhubungan dengan penelitian.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek yang ingin diteliti tersebut sebagai populasi. Penelitian ini mencakup seluruh Pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa, yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut, Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, mengingat jumlah populasi hanya 43 orang, maka layak diambil untuk keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, penelitian ini mengambil sampel dari 43 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Salah satu langkah penting dalam melakukan penelitian adalah metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi dalam pengumpulan data.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono, 2018). Observasi dilakukan dengan mengumpulkan data dan melakukan pengamatan secara langsung di Kantor Samsat Wilayah Gowa.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan *skala likert*, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun butir – butir pertanyaan (Sujarweni, 2020).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah yang ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku – buku yang relevan, peraturan – peraturan, laporan kegiatan, foto – foto, film dokumentor, dan data – data penelitian yang relevan (Sudaryono, 2019). Penelitian menggunakan metode pengumpulan data sekunder yang diperoleh langsung dari Kantor Samsat Wilayah Gowa.

F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Menurut (Sugiyono, 2019), variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat (*dependen*), dan variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (*independent*). Untuk lebih jelasnya yaitu:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat ukur
Gaya kepemimpinan (X)	Perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi bawahannya	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Suatu kondisi yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan dapat diukur dari tingkat produktivitas, tingkat pelayanan, daya tanggap, tanggung jawab, dan akuntabilitas.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen	Skala Likert

2. Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Kriteria	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2018)

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan *software Statistical Product and Service Solution for Windows SPSS Versi 27* untuk mengukur variabel dengan memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2022), adalah analisis data yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya dan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang terkumpul kemudian ditabulasekan dan didiskusikan secara deskriptif. Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang telah dibagi sesuai karakteristik yang ditentukan yaitu berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan

jabatan responden yang ditampilkan dalam bentuk tabel dihalaman lampiran.

2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk memastikan atau mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Ghozali, 2011), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.” Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Instrumen penelitian akan valid apabila nilai *corrected item-total correlation* $> r$ tabel dan memiliki signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2020), adalah salah satu cara mengukur kuesioner yang terdiri dari indikator sebuah peubah ataupun konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk mengetahui adanya perubahan nilai variabel *dependen* dan nilai variabel *independen* jika sewaktu – waktu terjadi (Sugiyono, 2019). Jenis hipotesis *asosiatif* (hubungan) yang digunakan dalam penelitian ini, tentu adanya uji regresi. Uji regresi diperlukan untuk memperkirakan apakah ada pengaruhnya variabel *independen* dengan variabel *dependen* (Sugiyono, 2019), adapun

rumusan analisis regresi linear sederhana yang tertera sebagai berikut (Sugiyono, 2019):

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X = Gaya kepemimpinan

a = konstanta atau bilangan harga X = 0

b = koefisien regresi

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung. Dengan tabel t atau melihat kolom signifikansi untuk setiap t menghitung. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan tabel anova sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. $\leq 0,05$ maka model regresi penelitian sudah layak
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka model regresi penelitian tidak layak

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi dari variabel *dependen*, (Ghozali, 2016) dalam (Jayanti, D. D, 2023). Apabila angka koefisien determinasi semakin besar, maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel semakin kuat. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2), dimana $D = (R^2) \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kantor Samsat Wilayah Gowa

Kantor Sistem Adminintrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Wilayah Gowa atau dalam Bahasa Inggris *one roof system*, adalah suatu administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) merupakan suatu kerja sama secara terpadu antara Polri, Dinas Pendapatan Provinsi, dan PT. Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ), yang dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan “ Kantor Bersama Samsat “.

Dalam hal ini, Polri memiliki fungsi penertiban STNK, Dinas Pendapatan Provinsi menetapkan besarnya Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB); sedangkan PT Jasa Raharja mengelola Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Lokasi Kantor Samsat umumnya berada di lingkungan Kantor Polri setempat, atau di lingkungan Satlantas/Ditlantas Polda setempat di setiap Kabupaten/Kota.

a. Mulai Tahun 1974

Proses perpanjangan STNK harus membuang waktu cukup lama karena mesti mendatangi tiga Kantor. Membayar pajak harus datang ke

Kantor pajak. Esoknya, mereka yang hendak membayar Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ) dan harus mendatangi Kantor PT. Jasa Raharja. Dan mereka pun harus mendatangi Kantor Polisi Lalu Lintas untuk memperoleh STNK. Masing-masing Instansi belum terintegrasi.

b. 1974 – 1976

Dengan Tujuan Registrasi dan Identifikasi Forensik Ranmor dan data pengemudi lebih akurat, kecepatan dan kemudahan pelayanan kepada masyarakat, dilakukan ujicoba pembentukan SAMSAT di Polda Metro Jaya.

c. 1976 – 1988

Berdasarkan INBERS 3 Menteri, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. KEP/13/XII/1976, No. KEP-1693/MK/IV/12/1976, 311 TAHUN 1976 bahwa Konsep SAMSAT diberlakukan di seluruh Indonesia Kepolisian RI, PT Jasa Raharja (Persero) & Dinas Pendapatan Provinsi bersama-sama. Meski demikian masing-masing instansi menerbitkan tanda bukti untuk setiap pelunasan kewajiban di SAMSAT.

d. 1988 – 1993

Berdasarkan INBERS, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. INS/03/X/1988, No. 5/IMK.013/1988, No. 13A Tahun 1988 dilakukan penyederhanaan dokumen yaitu · Formulir permohonan/pendaftaran STNK/Pajak/SWDKLLJ digabung jadi satu. Tanda Pelunasan Pembayaran SWDKLLJ PT. Jasa Raharja (Persero) yang tercantum dalam STNK/STCK berlaku sebagai pengganti polis Asuransi (sertifikat).

e. 1993 – 1999

Diberlakukan revisi masa berlaku STNK dan TNKB dari 1 tahun menjadi 5 tahun namun setiap tahunnya melakukan pengesahan STNK berdasarkan INBERS Panglima Angkatan Bersenjata, Menkeu & Mendagri No. INS/02/II/1993, No. 01/IMK.01/1993, No.2A Tahun 1993. Mekanisme Perpanjangan STNK dibentuk 5 pokja (loket) untuk pelayanan.

f. 1999 – Sekarang

Berdasarkan INBERS Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. INS/03/M/X/1999, No. 6/IMK.014/1999, No. 29 Tahun 1999 menetapkan penyempurnaan dan penyederhanaan sistem operasi pelayanan dari 5loket menjadi 2 loket. Pembayaran SWDKLLJ yang tertera pada SKPD berfungsi sebagai pengganti polis asuransi (sertifikat). Tanda Pelunasan dan Pengesahan digabung dengan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD) yang telah divalidasi *cash register* sebagai tanda bukti pembayaran.

Pada tahun 1997, berdasarkan peraturan daerah yang bernama Kepala Kantor Dinas yang sekarang UPTB (Unit Pelaksana Terpadu Badan). Sejak berdirinya UPTB Samsat Wilayah Gowa pertama kali dibimbing oleh kepala seksi pelayanan Samsat Wilayah Gowa, selanjutnya dalam perkembangannya berdasarkan peraturan daerah Sulawesi Selatan dipimpin oleh pejabat Eselon III yang mempunyai tugas yang besar dari sebelumnya. Tugas utama UPTB Wilayah Gowa adalah melaksanakan pemungutan pajak provinsi berupa: Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), Pajak Air dan Permukaan (PAP), Pajak Bahan Bakar Minyak, dan Pajak Rokok.

Kantor UPTB Samsat Wilayah Gowa secara struktural dibawah naungan Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Selatan.

2. Visi Misi Kantor Samsat Wilayah Gowa

a. Visi

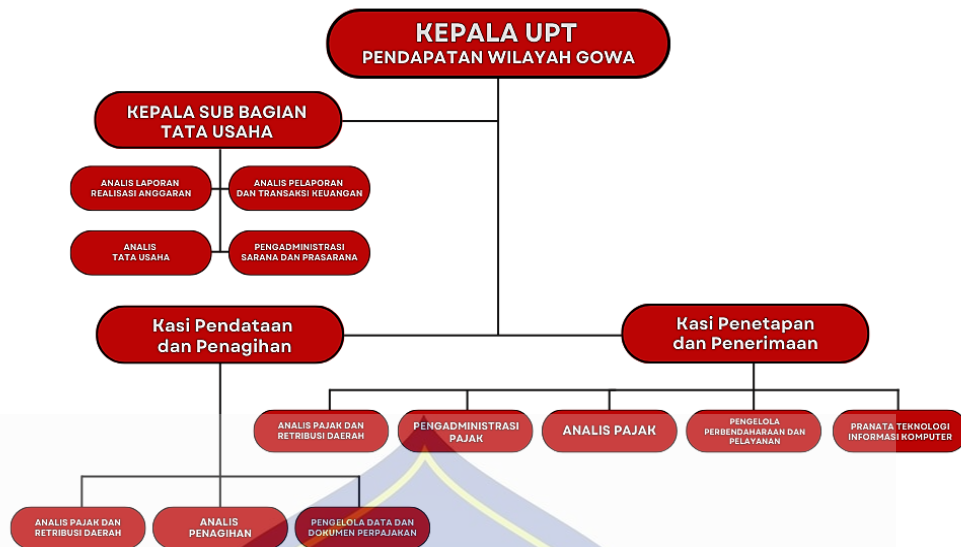
Terwujudnya pelayanan prima dalam pengurusan administrasi dan registrasi identifikasi melalui keterpaduan Pelayanan Polri, Pemda, Jasa Raharja pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.

b. Misi

1. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi etika profesi.
2. Melaksanakan proses administrasi ranmor secara cepat dan tepat.
3. Mewujudkan aparat pelaksana samsat yang bersih, jujur, bertanggung jawab, dan profesional.
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak.
5. Penataan arsip kendaraan yang tertib untuk memudahkan identifikasi dan keamanan dokumentasi.

3. Skruktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antar tiap bagian dan posisi dalam suatu organisasi yang menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, fungsi serta tanggung jawab pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut. Pembagian skruktur organisasi di Kantor Samsat Wilayah Gowa dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Samsat Wilayah Gowa

4. Deskripsi Pekerjaan Kepegawaian Kantor Samsat Wilayah Gowa:

1. Kepala UPT Pendapatan Wilayah Gowa:

- Memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan operasional di UPT Pendapatan Wilayah Gowa.
- Menyusun startegi dan kebijakan untuk mencapai target pendapatan daerah.
- Berkoordinasi dengan instansi terkait, seperti Kepolisian, Pemerintah Daerah, dan Jasa Raharja, untuk memastikan kelancaran operasional.
- Melakukan evaluasi dan pelaporan kinerja secara berkala kepada atasan dan *stakeholder* terkait.
- Mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan untuk memastikan sesuai dengan visi dan misi Kantor.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha:

- Mengelola administrasi internal kantor, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan logistik.

- b) Mengawasi kegiatan adminintrasi sehari – hari, memastikan kelancaran operasional kantor.
 - c) Menyusun dan mengelola anggaran, serta memastikan penggunaan dana yang efisien dan tepat.
 - d) Melakukan pengarsipan dokumen dan memastikan ketersediaan sarana dan prasarana kantor.
 - e) Mengelola hubungan dengan pihak ketiga, seperti penyedia layanan dan pemasok.
3. Kepala Seksi (Kasi) Pendataan dan Penagihan:
- a) Mengawasi dan melaksanakan proses pendataan kendaraan bermotor yang terdaftar di Wilayah Gowa.
 - b) Mengelola dan memonitor kegiatan penagihan pajak kendaraan bermotor.
 - c) Menyusun strategi untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak dan mengurangi tunggakan pajak.
 - d) Berkoordinasi dengan tim lapangan untuk memastikan data kendaraan akurat dan terkini.
 - e) Menyusun laporan pendataan dan penagihan secara berkala.
4. Kepala Seksi (Kasi) Penetapan dan Penerimaan:
- a) Mengelola dan mengawasi proses penetapan besaran pajak dan penerimaan pajak kendaraan bermotor.
 - b) Memastikan semua transaksi penerimaan dilakukan dengan tepat dan sesuai prosedur.
 - c) Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penerimaan pajak

- d) Berkoordinasi dengan bagian keuangan untuk memastikan pencatatan penerimaan yang akurat.
- e) Menyusun laporan penerimaan dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan efisiensi penerimaan pajak.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel berikut memperlihatkan distribusi karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	20-30 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	31-40 Tahun	16	37.2	37.2	58.1
	41-50 Tahun	15	34.9	34.9	93.0
	51-60 Tahun	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun (37,2%), diikuti oleh usia 41–50 tahun (34,9%). Responden dengan usia 20–30 tahun hanya mencapai 20,9%, sedangkan kelompok usia 51–60 tahun merupakan yang paling sedikit (7,0%). Distribusi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, yang cenderung memiliki energi dan kemampuan optimal untuk melaksanakan tugas kerja. (Robbins dan Judge, 2013)

2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut memperlihatkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Distribusi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki (58,1%), sementara perempuan berjumlah 41,9%. Komposisi ini mencerminkan dominasi gender tertentu dalam struktur organisasi di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Pembagian berdasarkan jenis kelamin dapat memberikan perspektif beragam terhadap pendekatan kerja, sehingga keberadaan representasi kedua gender tetap penting untuk sinergi organisasi. (Robbins dan Judge, 2013)

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut memperlihatkan distribusi karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SEDERAJAT	6	14.0	14.0	14.0
	S1	30	69.8	69.8	83.7
	S2	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 69,8%, sementara 16,3% memiliki gelar Magister (S2), dan hanya 14,0% berpendidikan SMA/ sederajat. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang relatif tinggi di antara pegawai, yang berkontribusi pada kemampuan analitis dan implementasi pekerjaan yang lebih baik. (Ghozali, 2021).

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel berikut memperlihatkan distribusi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	< 5 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	6-10 Tahun	23	53.5	53.5	74.4
	> 10 Tahun	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Karakteristik lama bekerja menunjukkan bahwa 53,5% responden telah bekerja selama 6–10 tahun, diikuti oleh yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 25,6%, dan kurang dari 5 tahun sebanyak 20,9%. Distribusi ini menunjukkan pengalaman kerja yang signifikan di antara responden, yang mendukung pencapaian target organisasi. (Ghozali, 2021).

5. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Tabel berikut memperlihatkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jabatan.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai	40	93.0	93.0	93.0
	Kepala	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Mayoritas responden adalah pegawai (93,0%), sementara hanya 7,0% yang menjabat sebagai kepala. Distribusi ini mencerminkan hierarki yang lebih besar pada tingkat operasional dibandingkan dengan tingkat manajerial. (Robbins dan Judge, 2013).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan pegawai. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan di Kantor SAMSAT Wilayah Gowa dinilai dari sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Variabel ini mempengaruhi kinerja pegawai karena pemimpin yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Berikut adaah tabel deskripsi variabel gaya kepemimpinan. (Yukl, 2010).

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total		Rata-Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X.P1	22	110	21	84	0	0	0	0	0	0	43	194	4,51
X.P2	16	80	24	96	3	9	0	0	0	0	43	185	4,30
X.P3	17	85	24	96	2	6	0	0	0	0	43	187	4,34
X.P4	15	75	27	108	1	3	0	0	0	0	43	186	4,32

X.P5	12	60	24	96	7	21	0	0	0	0	43	177	4,11
X.P6	13	65	29	116	0	0	1	2	0	0	43	183	4,25
X.P7	17	85	24	96	1	3	1	2	0	0	43	186	4,32
X.P8	13	65	28	112	2	6	0	0	0	0	43	183	4,25
X.P9	15	75	27	108	1	3	0	0	0	0	43	186	4,32
X.P10	20	100	19	76	2	6	2	4	0	0	43	186	4,32
Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan (X)													4,30

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Gaya kepemimpinan diukur melalui dimensi seperti sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian (Robbins dan Judge, 2013). Hasil rata-rata skor responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Samsat Wilayah Gowa cenderung efektif dengan nilai rata-rata 4,30. Deskripsi hasil yang tertinggi variabel gaya kepemimpinan (X) adalah pertanyaan pertama yang nilai rata – ratanya adalah 4,51. Dan deskripsi hasil yang terendah variabel gaya kepemimpinan (X) adalah pertanyaan kelima dengan nilai rata- ratanya adalah 4,11.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil atau capaian yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Variabel ini mencerminkan seberapa baik pegawai mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Berikut adaah tabel deskripsi variabel kinerja pegawai.

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total		Rata-Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X.P1	16	80	26	104	1	3	0	0	0	0	43	187	4,34
X.P2	18	90	24	96	1	3	0	0	0	0	43	189	4,39
X.P3	12	60	28	112	3	9	0	0	0	0	43	181	4,20
X.P4	9	45	34	136	0	0	0	0	0	0	43	181	4,20
X.P5	18	90	22	88	3	9	0	0	0	0	43	187	4,34
X.P6	9	45	31	124	3	9	0	0	0	0	43	178	4,13
X.P7	14	70	28	112	1	3	0	0	0	0	43	185	4,30
X.P8	21	105	22	88	0	0	0	0	0	0	43	193	4,48
X.P9	19	95	24	96	0	0	0	0	0	0	43	191	4,44
X.P10	15	75	28	112	0	0	0	0	0	0	43	187	4,34
Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai (Y)													4,31

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Kinerja pegawai dinilai berdasarkan aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Mangkunegara, 2020). Rata-rata skor kinerja pegawai mencapai 4,31, menunjukkan tingkat kinerja yang baik di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Deskripsi hasil yang tertinggi variabel kinerja pegawai (Y) adalah pertanyaan ke delapan yang nilai rata – ratanya adalah 4,48. Dan deskripsi hasil yang terendah variabel kinerja pegawai (Y) adalah pertanyaan keenam dengan nilai rata- ratanya adalah 4,13.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen penelitian, dilakukan analisis validitas terhadap 43 responden dengan tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan tabel r, nilai r tabel untuk N=43 dan signifikansi 0,05 adalah 0,308. Hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,564	0,308	Valid
	X2	0,599	0,308	Valid
	X3	0,541	0,308	Valid
	X4	0,517	0,308	Valid
	X5	0,683	0,308	Valid
	X6	0,678	0,308	Valid
	X7	0,619	0,308	Valid
	X8	0,656	0,308	Valid
	X9	0,491	0,308	Valid
	X10	0,547	0,308	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,533	0,308	Valid
	Y2	0,484	0,308	Valid
	Y3	0,632	0,308	Valid
	Y4	0,632	0,308	Valid
	Y5	0,612	0,308	Valid
	Y6	0,598	0,308	Valid
	Y7	0,574	0,308	Valid
	Y8	0,535	0,308	Valid
	Y9	0,412	0,308	Valid
	Y10	0,446	0,308	Valid

Sumber: SPSS 27 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas yang memadai karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Ini menandakan bahwa kuesioner tersebut secara signifikan mengukur konsep yang dimaksudkan, sehingga instrumen ini dapat diandalkan untuk pengukuran variabel penelitian. (Sugiyono, 2017).

b. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan konsistensi internal instrumen penelitian, dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan

sampel 43 responden. Hasilnya disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.788	10

Sumber: SPSS 27 2024

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.736	10

Sumber: SPSS 27 2024

Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* menunjukkan instrumen penelitian memiliki reliabilitas tinggi $0,788 > 0,60$ dan $0,736 > 0,60$, menandakan konsistensi dan keandalan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Hal ini memastikan hasil penelitian yang kredibel dan dapat diandalkan. (Sugiyono, 2017).

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa. Hasil analisis ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	20.077	4.064		4.940	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.537	0.094	0.666	5.717	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS 27 2024

Berdasarkan tabel diatas, rumus persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 20.077 + 0.537X$$

Tabel analisis regresi linear sederhana menunjukkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (*independent*) dengan variabel kinerja pegawai (*dependen*). Terlihat koefisien regresi sebesar 0.537, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.537. Koefisien konstanta sebesar 20.077 mengindikasikan nilai dasar kinerja pegawai ketika gaya kepemimpinan bernilai nol. Nilai signifikansi (p-value) sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Sugiyono, 2019).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel (*independent*) gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t ini menunjukkan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan. Lihat hasilnya pada tabel berikut.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	20.077	4.064		4.940	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.537	0.094	0.666	5.717	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: SPSS 27 2024

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Ini menandakan bahwa variabel tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial. (Ghozali, 2019).

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (*independent*) dengan variabel kinerja pegawai (*dependen*). Hasil uji R^2 ini menunjukkan *persentase* variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	0.444	0.430	2.13446

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: SPSS 27 2024

Tabel koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0.444, yang berarti bahwa 44.4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Sementara itu, 55.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai R^2 yang cukup besar ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Adjusted R^2 sebesar 0.430 mengindikasikan stabilitas model, meskipun ada tambahan variabel. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi sederhana ini cukup memadai untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. (Ghozali, 2019).

C. Analisis dan Intrepetasi (Pembahasan)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan merupakan adanya hubungan yang kuat dan bermakna antara dua variabel, di mana peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan (*independen*) berdampak langsung pada peningkatan variabel kinerja pegawai (*dependen*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan penelitian tercapai. Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tercermin melalui nilai t-hitung sebesar 5,717 dengan tingkat signifikansi 0,000, menguatkan hipotesis bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan apabila koefisien regresi memiliki nilai positif dan uji statistik menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini, nilai koefisien regresi sebesar 0,537 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penjelasan (Sugiyono, 2019), yang menyatakan bahwa hubungan signifikan tercapai ketika hasil uji statistik menunjukkan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0.05.

Hasil penelitian ini dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Samsat Wilayah Gowa secara efektif memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Indikator gaya

kepemimpinan, seperti sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, meningkatkan koordinasi, dan menciptakan sinergi antarpegawai, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.

Pengaruh positif dan signifikan ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai melalui pendekatan yang sesuai dengan karakteristik pegawai dan kebutuhan organisasi. Temuan ini tidak hanya menjawab rumusan masalah secara langsung tetapi juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah faktor penting dalam mendorong keberhasilan operasional di Kantor Samsat Wilayah Gowa.

Dalam kaitannya dengan tujuan penelitian, gaya kepemimpinan tidak hanya menjadi elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga dalam membangun hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberikan dampak positif pada produktivitas. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai harus menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi (Ghozali, 2021).

Keterkaitan kerangka pikir dengan hasil penelitian, kerangka pikir penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (variabel bebas) memengaruhi kinerja pegawai (variabel terikat). Hasil penelitian mengonfirmasi hubungan ini, dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja tercermin dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 44,4%. Hubungan

antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengelola dimensi-dimensi kepemimpinan seperti sifat, kebiasaan, dan kepribadian akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, indikator-indikator tersebut berhasil menunjukkan dampak positif, menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun (37,2%), berjenis kelamin laki-laki (58,1%), dan memiliki tingkat pendidikan S1 (69,8%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang memadai, sehingga dapat memberikan respon yang relevan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan mayoritas berada pada usia produktif, responden memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Analisis deskripsi variabel gaya kepemimpinan (X) menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,30, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Samsat Wilayah Gowa tergolong efektif. Indikator yang paling dominan adalah sifat pemimpin, yang tercermin dalam pertanyaan pertama dengan skor tertinggi 4,51. Sifat pemimpin memainkan peran utama dalam menciptakan kepercayaan dan pengaruh positif di antara bawahan. Hal ini sesuai dengan teori (Sugiyono, 2019) yang menyatakan bahwa sifat seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilannya dalam memengaruhi tim. Dalam konteks penelitian ini, sifat pemimpin yang ditandai dengan keadilan, kepercayaan diri, dan kemampuan berkomunikasi menjadi faktor penentu keberhasilan gaya

kepemimpinan. Indikator ini dianggap dominan karena secara langsung berkorelasi dengan kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan yang dihormati oleh bawahan.

Namun, indikator tempramen dalam variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 4,11 berdasarkan hasil deskripsi variabel X. Nilai rendah ini menunjukkan bahwa aspek tempramen pemimpin di Kantor Samsat Wilayah Gowa masih kurang optimal dalam memengaruhi dan mengelola pegawai. Tempramen merupakan gaya perilaku dan cara khas pemimpin dalam memberi tanggapan saat berinteraksi dengan bawahan. Berdasarkan kuesioner penelitian, responden menilai bahwa pemimpin cenderung memiliki sikap yang tidak konsisten dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan konflik. Hal ini dapat berdampak pada ketidakpastian pegawai dalam menjalankan tugas dan menurunkan motivasi kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan di Kantor Samsat Wilayah Gowa membuat pemimpin kurang terbuka dalam menerima masukan dan kurang fleksibel dalam menyikapi permasalahan yang muncul. Temuan ini sejalan dengan kerangka pikir penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, termasuk tempramen, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada analisis deskripsi variabel kinerja pegawai (Y), rata-rata skor kinerja pegawai adalah 4,31, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa tergolong baik. Indikator ketepatan waktu pada variabel kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Gowa menunjukkan nilai rata-rata terendah yaitu 4,13. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan otoriter yang membatasi partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga

mengurangi motivasi dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap penyelesaian tugas tepat waktu. Kurangnya komunikasi dua arah dan dukungan dari pimpinan juga membuat pegawai kesulitan mengatur prioritas pekerjaan.

Tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai berdampak pada pembagian tugas yang tidak merata, memperlambat penyelesaian pekerjaan. Pembagian beban kerja yang tidak proporsional semakin memperburuk manajemen waktu pegawai. Diperlukan perbaikan dalam pola kepemimpinan yang lebih partisipatif untuk meningkatkan ketepatan waktu pegawai (Mangkunegara, 2020).

Indikator efektivitas menunjukkan skor rata-rata tertinggi sebesar 4,48, yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam memaksimalkan hasil kerja dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Tingginya efektivitas ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai target kerja dengan efisiensi yang tinggi, yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional Kantor Samsat Wilayah Gowa. Efektivitas yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghindari kesalahan berulang, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan (Mangkunegara, 2020).

Analisis uji validitas mendukung hasil ini, di mana semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,308). Ini menegaskan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel kinerja pegawai secara akurat. Berdasarkan analisis uji reliabilitas, uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788 untuk gaya kepemimpinan dan 0,736 untuk kinerja pegawai, menunjukkan bahwa instrumen penelitian

memiliki konsistensi internal yang baik. Analisis regresi linear sederhana, hasil regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu unit gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,537 unit. Dengan nilai signifikansi 0,000, hipotesis diterima bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t analisis uji parsial (uji t), menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,717 dengan p-value 0,000, mendukung hipotesis bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Signifikansi statistik ini memperkuat argumen bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak nyata pada kinerja pegawai. Hasil ini memberikan justifikasi untuk lebih menekankan pengembangan kepemimpinan dalam organisasi (Ghozali, 2021).

Nilai *Adjusted R Square* di Analisis koefisien determinasi, sebesar 0,444 menunjukkan bahwa 44,4% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi dan lingkungan kerja. Koefisien determinasi ini menunjukkan sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini, hampir separuh dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, yang menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam mendukung keberhasilan organisasi (Sugiyono, 2019). Korelasi kinerja pegawai dengan efisiensi operasional, kinerja pegawai yang tinggi mendukung efisiensi operasional, termasuk pencapaian target organisasi dan peningkatan produktivitas. Temuan ini relevan dalam meningkatkan efisiensi operasional di Kantor Samsat Wilayah Gowa.

Hasil penelitian mendukung teori bahwa gaya kepemimpinan yang efektif meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan model kepemimpinan situasional yang menekankan adaptasi gaya kepemimpinan terhadap kebutuhan bawahan (Yukl, 2010). Teori kepemimpinan situasional relevan karena menekankan pentingnya fleksibilitas pemimpin dalam menghadapi situasi yang berbeda. Dalam konteks penelitian ini, pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan pegawai berhasil menciptakan kinerja pegawai yang lebih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan teori kepemimpinan situasional dapat memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, terutama di sektor pelayanan publik (Yukl, 2010).

Perbandingan penelitian terdahulu yang dihasilkan Herawati (2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tae Jong Indonesia. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menekankan pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas melalui pengelolaan yang efektif dan hubungan kerja yang baik. Serta penelitian yang dikemukakan oleh (Suarni dan Sudiyani, 2020), menunjukkan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di Kantor Camat Ubud mempunyai hubungan positif, mirip dengan konteks penelitian ini. Penelitian ini menyoroti bahwa kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka dan kerja sama dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mendukung temuan penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam pencapaian target organisasi.

Penelitian yang dihasilkan oleh (Andhi Sukma Hanaf et al, 2018), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang menunjukkan pentingnya elemen kepemimpinan dalam mendorong kinerja pegawai secara optimal. Juga dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Noviyanti Ulfah Noer, 2020), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,3%. Hasil ini mendukung penelitian ini, meskipun fokusnya lebih luas dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amir & Wakatita, 2020), yang menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan sebagai salah satu elemen kunci dalam pengelolaan organisasi.

Hasil penelitian Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita & Putu Bagus Suthanaya (2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Padang Sambian Kelod. Penekanan pada pentingnya pendekatan kepemimpinan yang adaptif mendukung hasil penelitian ini. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Burnaya & Suwitho, 2021), bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian, meskipun fokusnya lebih luas pada faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan, begitu juga dengan hasil penelitian (Kusumayanti, Sri & Lukmanul, 2020), penelitiannya menyoroti pentingnya kombinasi antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Meskipun fokus penelitian ini terbatas pada gaya kepemimpinan, temuan ini tetap mendukung relevansi peran kepemimpinan.

Hasil dari penelitian (Fransisca, 2019), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Temuan ini relevan dengan penelitian ini yang menyoroti pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan aspek kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang ditegaskan oleh (Safirah Syihab et al, 2020), bahwa gaya kepemimpinan, semangat kerja, dan motivasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dapat mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai faktor dominan dalam peningkatan kinerja.

Dalam pembahasan penelitian ini, terdapat beberapa temuan yang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, sementara beberapa lainnya tidak sepenuhnya konsisten. Keselarasan hasil ini dapat terjadi karena beberapa alasan. Penelitian terdahulu yang mendukung temuan ini, seperti (Herawati, 2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian ini karena adanya kesamaan dalam metode analisis, seperti regresi linier, serta definisi operasional variabel yang serupa. Selain itu, kesamaan konteks penelitian, seperti sektor pemerintahan atau organisasi yang memiliki budaya kerja mirip, juga dapat mendukung keselarasan hasil. Pengaruh budaya organisasi yang konsisten dalam struktur organisasi tertentu sering kali memperlihatkan pola hubungan serupa antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Namun, terdapat pula hasil penelitian yang tidak sejalan dengan temuan ini, seperti penelitian (Burnaya dan Suwitho, 2021), yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar dibanding

gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Ketidaksesuaian ini kemungkinan besar disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perbedaan karakteristik responden, misalnya latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, atau budaya kerja yang berbeda. Selain itu, perbedaan konteks organisasi, seperti sektor pekerjaan atau skala perusahaan, dapat memengaruhi hubungan antar variabel. Ketidaksejajaran ini juga bisa disebabkan oleh variabel-variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja atau kompetensi pegawai, yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian yang tidak sejalan menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada faktor internal maupun eksternal organisasi.

Efisiensi operasional yang tinggi tidak hanya mengurangi biaya operasional tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam konteks Samsat Wilayah Gowa, peningkatan kinerja pegawai dapat membantu mempercepat proses pelayanan dan meminimalkan kesalahan administrasi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan masyarakat dan kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah. Selain itu, dengan kinerja pegawai yang optimal, koordinasi antar bagian juga menjadi lebih lancar, mendukung efisiensi secara keseluruhan (Andriani & Agustina, 2022). Peningkatan pelatihan kepemimpinan, mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan kepala UPT. Pelatihan ini dapat mencakup pengembangan komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik. Pelatihan kepemimpinan bertujuan untuk membekali pemimpin dengan kemampuan yang lebih adaptif terhadap tantangan kerja

yang dinamis. Pemimpin yang terlatih akan mampu mengelola tim secara efektif, memotivasi pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2019).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,537 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dan hasil penelitian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,444 menunjukkan bahwa 44,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sementara 55,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mengajukan saran - saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pempinan Kantor Samsat Wilayah Gowa melakukan perbaikan dalam pola kepemimpinan yang lebih partisipatif untuk meningkatkan ketepatan waktu dan kinerja pegawai, serta lebih memperhatikan tempramen atau gaya perilaku pimpinan dalam berinteraksi kepada bawahan.
2. Disarankan kepada para peneliti yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai semakin bertambah serta bagi yang akan meneliti dengan variabel terikat yang sama disarankan untuk menggunakan variabel bebas yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Apriyanto, 2020. *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Arifin, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Babullah, R. (2024). *Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya*. Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika, 2(4), 1.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Burnaya, D. A. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tagaya Florindo International Surabaya* (Doctoral dissertation, Stiesia Surabaya).
- Duha, Timotius S.E., M.M. 2021. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fatmawatiningrum, F. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Pada Kabupaten Jombang)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. 2023. *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia)*. Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi, 4(6), 990-1003.
- Herawati, H., & Ermawati, D. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Kinerja, 2(02), 16-33.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen Industri dan Logistik, 2(1), 52-61.

- Insyiah, A. J., Badaruddin, B., & Asniwati, A. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 3(6), 1076-1085.
- Jayanti, D. D., Pramono, J., & Winduro, W. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta: The Influence Of Organizational Culture And Employee Motivation On The Quality Of Service In The Staffing Agency And Human Resource Development In Surakarta City*. Solidaritas: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 7(2).
- Kurniawan, H. 2022. Literature Review: *Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(4), 426-441.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam*. Bening, 7(2), 178-192.
- Kartono, Kartini. 2018. *"Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?"*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol. 2, No .2.
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mindari, E. 2023. *Kinerja Guru: Disiplin, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi*. Jurnal Manajemen, 11(2), 110-124.
- Muryati, 2022. *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi
- Nikmat, Katarina, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Noer, Ulfah. N, 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amadha Cipta Wisata*. Jurnal : Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis,

- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. 2019. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 10(1).
- Purba, E., Damanik, D., & Damanik, P. 2023. *Pengaruh Dana Bagi Hasil Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Belanja Daerah Kota Pematang Siantar*. Jurnal Kafabis, 1(1), 49-58.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rumondan, Astri, 2021. *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Saputra, D., & Fernos, J. 2023. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), 62-74.
- Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Supomo dan Nurhayati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum*, cetakan pertama, Penerbit : Yrama Widya, Bandung
- Setiana, Robith A, 2022. *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2019. *Metode Penelitian untuk Bisnis II: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* 6th Edition. Jakarta: Salemba Empat
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. 2020. *Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru*. Akmen Jurnal Ilmiah, 17(2), 194-204.
- Syamsir, M., & Tamsah, H. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan Hotel Claro Makassar*. Jurnal Mirai Management, 3(2), 48-77.
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium, 6(1), 73-79.
- Sujarweni, V. W. 2020. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Tanjung, R., & Triwardhan, D. 2021. *Kinerja Karyawan* (A. Masrurroh & U. Taufik, Eds.; Pertama). Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sudaryono. 2019. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sudrartono, T. 2021. *Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian di Toko Mingka Bandung*. Value, 2(1), 57-66.
- Trinita, N. N. A. P., & Suthanaya, P. B. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod–Denpasar*. Journal Research of Management, 3(1), 8-26.
- Usman, Husaini. 2019 *Kepemimpinan Efektif Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. 2021. *Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk*. Journal of Law, Administration, and Social Science, 1(2), 84-94.
- Yukl, G. 2010. *Leadership in organizations*. Prentice Hall.
- Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SAMSAT WILAYAH GOWA**

Kepada yang Terhormat:

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Pegawai Kantor Samsat Wilayah Gowa

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat, perkenalkan saya Novia Ramadhani selaku Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Angkatan 2021. Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi) di Progam Studi Manajemen, Saya sebagai peneliti mohon bantuan Anda, yaitu Bapak/Ibu/Sdr/Sdri pegawai yang bekerja di Kantor Samsat Wilayah Gowa, agar berkenan meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan proposal saya.

Pada saat ini saya sedang menyusun proposal saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa”** Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, Saya (Peneliti) mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Novia Ramadhani

A. Tujuan Penelitian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Gowa”** dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar lain pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas dan kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia , berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang Anda pilih.
3. Bila Anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang sebenarnya Anda pilih.
4. Tidak ada jawaban yang salah sepanjang hal tersebut benar – benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan Anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.
 - a. Sangat Setuju (SS) (Skor 5)
 - b. Setuju (S) (Skor 4)

- c. Kurang Setuju (KS) (Skor 3)
- d. Tidak Setuju (TS) (Skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) (Skor 1)

C. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki
☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/Sederajat
☐ S1
☐ S2
☐ S3

Lama Bekerja : ☐ Kurang dari 5 Tahun
☐ 5 – 10 Tahun
☐ Lebih dari 10 Tahun

Jabatan : ☐ Kepala
☐ Pegawai
☐ Lainnya



D. Tabel Daftar Pernyataan:

Gaya Kepemimpinan (X)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
Sifat		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin saya menunjukkan sifat – sifat positif yang mendukung keberhasilan tim					
2	Pemimpin saya memiliki sifat empati untuk memahami perasaan pegawai					
Kebiasaan		SS	S	KS	TS	STS
3	Pemimpin saya memiliki kebiasaan yang baik dalam berkomunikasi dengan pegawai					
4	Pemimpin saya memiliki kebiasaan memberikan contoh teladan yang baik kepada pegawai					
Tempramen		SS	S	KS	TS	STS
5	Pemimpin saya mampu mengelola emosi dan perilaku dalam situasi sulit					
6	Pemimpin saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit					
Watak		SS	S	KS	TS	STS
7	Pemimpin saya memiliki watak yang dapat dipercaya dan dihormati oleh pegawai					
8	Pemimpin saya memiliki watak yang mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan tepat					
Kepribadian		SS	S	KS	TS	STS
9	Kepribadian pemimpin saya mempengaruhi motivasi dan semangat kerja pegawai					

10	Pemimpin saya memiliki kepribadian yang baik dalam menyampaikan ide dan arahan dengan tujuan yang jelas, baik secara lisan maupun tertulis					
----	--	--	--	--	--	--

Kinerja Pegawai (Y)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
Kualitas Kerja		SS	S	KS	TS	STS
11	Saya merasa bahwa hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang diterapkan					
12	Saya memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
Kuantitas Kerja		SS	S	KS	TS	STS
13	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang diterapkan oleh perusahaan					
14	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi volume yang diharapkan					
Ketepatan Waktu		SS	S	KS	TS	STS
15	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan deadline yang ditentukan					
16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
Efektifitas		SS	S	KS	TS	STS
17	Saya mampu menggunakan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
18	Saya berkerja sama antar anggota tim untuk meningkatkan efektifitas pekerjaan saya					

Komitmen		SS	S	KS	TS	STS
19	Saya berkomitmen untuk menjalankan semua kebijakan dan prosedur perusahaan dengan baik					
20	Saya berkomitmen untuk bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya kerjakan					

Atas partisipasi dan bantuannya, Saya mengucapkan Terima kasih yang sebesar - besarnya. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan keberkahan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

Novia Ramadhani



Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

No	Nama	GAYA KEPEMIMPINAN (X)										TOTAL
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	Andi Afianty	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	Andi Faiz	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
3	Andi nurjanu mappaturung	4	5	5	4	3	4	2	4	5	2	38
4	Imran Hamzah	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	Sulasmu	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
6	Andi fuad cakraningrat f	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
7	Andi wina	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	Andi M Zulfadli Birey	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	41
9	zuhaidah	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
10	Abdul jafar	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
11	Femi	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	41
12	Fitria Sari Faizal	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
13	Ramli	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
14	Muh. Yusri	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	39
15	Andi trisandi	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
16	Andi karoning oktaf	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	42
17	Rahmat Hidayat	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
18	Syafaat	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	38
19	Satirianti salmia	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	37
20	Moh.Rais	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	42
21	Taufikurrahman	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	40
22	ANDI SYAHRAENI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	Danial	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
24	MUH. SAYUTI SUAIB	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	MUH. REZI FANDIYANSYAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	dhedy rukbyanto	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
27	Musyran	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	42
28	Kartono Syahrir	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
29	indera alam	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
30	Ulfah Wahyuningsih	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
31	Rina Adriani	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41
32	Nurul	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
33	A. Harni Ridaha Pramita	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
34	Nurria Harahap	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
35	Arifin Asri	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
36	Muhammad Hidayat	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
37	Nurcahaya R	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45

38	Sukrana Novianti Sari Utani	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
39	Desi	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
40	Muhammad Syahrul	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
41	Syarief Amirullah Sadira	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	Riskan Kautsar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	Verawati	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44

No	Nama	KINERJA PEGAWAI (Y)										TOTAL
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	Andi Afianty	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	Andi Faiz	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	Andi nurjanu mappaturung	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
4	Imran Hamzah	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
5	Sulasm	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
6	Andi fuad cakraningrat f	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	39
7	Andi wina	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	Andi M Zulfadli Birey	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
9	zuhaidah	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
10	Abdul jafar	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
11	Femi	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
12	Fitria Sari Faizal	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
13	Ramli	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
14	Muh. Yusri	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	43
15	Andi trisandi	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	41
16	Andi karoning oktaf	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
17	Rahmat Hidayat	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
18	Syafaat	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
19	Satirianti salmia	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	Moh.Rais	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
21	Taufikurrahman	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	40
22	ANDI SYAHRAENI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	Danial	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
24	MUH. SAYUTI SUAIB	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	MUH. REZI FANDIYANSYAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	dhedy rukbyanto	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
27	Musyan	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
28	Kartono Syahrir	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
29	indera alam	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	Ulfah Wahyuningsih	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46

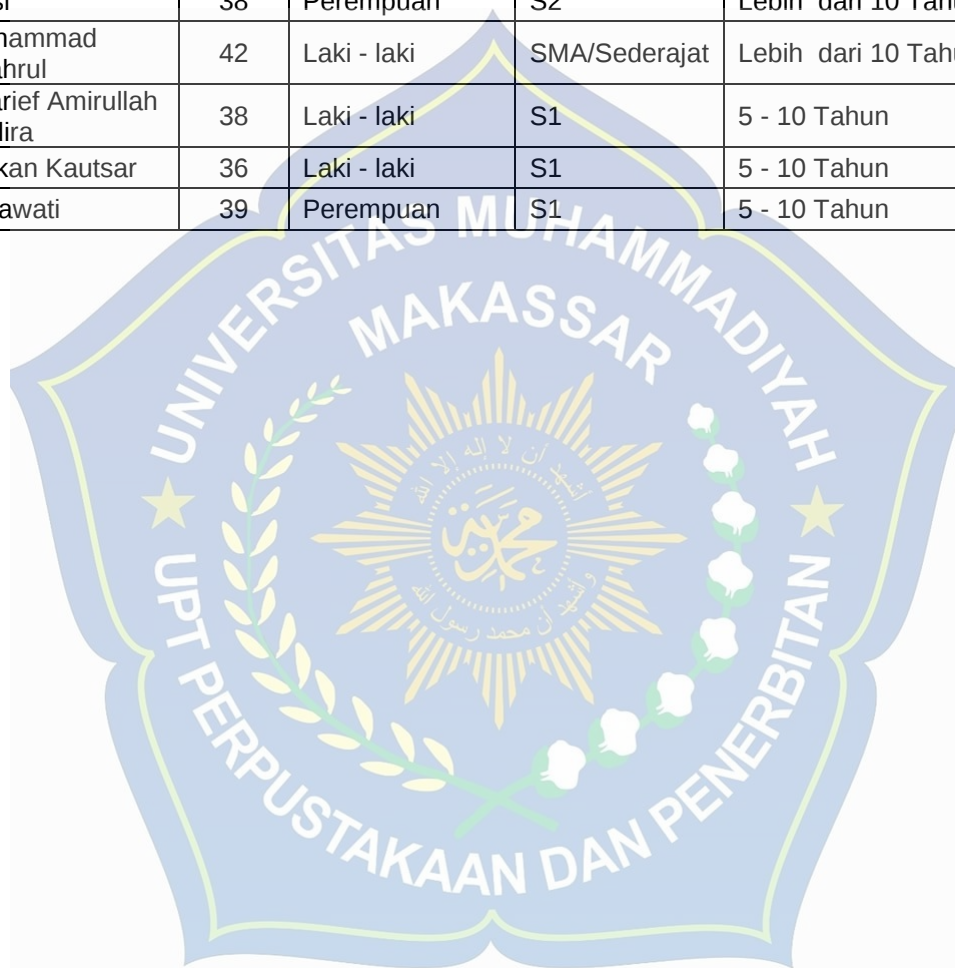
31	Rina Adriani	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	42
32	Nurul	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
33	A. Harni Ridaha Pramita	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
34	Nurria Harahap	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
35	Arifin Asri	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
36	Muhammad Hidayat	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
37	Nurchaya R	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
38	Sukrana Novianti Sari Utani	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
39	Desi	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
40	Muhammad Syahrul	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
41	Syarief Amirullah Sadira	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	Riskan Kautsar	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
43	Verawati	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44



Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan
1	Andi Afianty	43	Perempuan	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
2	Andi Faiz	29	Laki - laki	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
3	Andi nurjanu mappaturung	35	Perempuan	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
4	Imran Hamzah	40	Laki - laki	SMA/Sederajat	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
5	Sulasmi	46	Perempuan	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
6	Andi fuad cakraningrat f	26	Laki - laki	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
7	Andi wina	26	Perempuan	S2	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
8	Andi M Zulfadli Birey	30	Laki - laki	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
9	zuhaidah	56	Perempuan	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
10	Abdul jafar	51	Laki - laki	S2	5 - 10 Tahun	Pegawai
11	Femi	47	Perempuan	SMA/Sederajat	5 - 10 Tahun	Pegawai
12	Fitria Sari Faizal	42	Perempuan	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
13	Ramli	47	Laki - laki	SMA/Sederajat	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
14	Muh. Yusri	50	Laki - laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
15	Andi trisandi	34	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
16	Andi karoning oktaf	49	Laki - laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
17	Rahmat Hidayat	25	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
18	Syafaat	55	Laki - laki	S2	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
19	Satirianti salmia	45	Perempuan	S2	5 - 10 Tahun	Pegawai
20	Moh.Rais	50	Laki - laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
21	Taufikurrahman	29	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
22	ANDI SYAHRAENI	47	Perempuan	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
23	Danial	47	Laki - laki	SMA/Sederajat	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
24	MUH. SAYUTI SUAIB	40	Laki - laki	S2	5 - 10 Tahun	Pegawai
25	MUH. REZI FANDIYANSYAH	28	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
26	dhedy rukbyanto	37	Laki - laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
27	Musyran	30	Laki - laki	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
28	Kartono Syahrir	42	Laki - laki	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
29	indera alam	39	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
30	Ulfah Wahyuningsih	38	Perempuan	S2	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
31	Rina Adriani	39	Perempuan	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
32	Nurul	24	Perempuan	SMA/Sederajat	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai

33	A. Harni Ridaha Pramita	40	Perempuan	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
34	Nurria Harahap	47	Perempuan	S1	5 - 10 Tahun	Kepala
35	Arifin Asri	38	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
36	Muhammad Hidayat	50	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai
37	Nurcahaya R	39	Perempuan	S1	Kurang dari 5 Tahun	Pegawai
38	Sukrana Novianti Sari Utani	37	Perempuan	S1	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
39	Desi	38	Perempuan	S2	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
40	Muhammad Syahrul	42	Laki - laki	SMA/Sederajat	Lebih dari 10 Tahun	Pegawai
41	Syarief Amirullah Sadira	38	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Kepala
42	Riskan Kautsar	36	Laki - laki	S1	5 - 10 Tahun	Kepala
43	Verawati	39	Perempuan	S1	5 - 10 Tahun	Pegawai



Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik

A. Hasil Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	31-40 Tahun	16	37.2	37.2	58.1
	41-50 Tahun	15	34.9	34.9	93.0
	51-60 Tahun	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SEDERAJAT	6	14.0	14.0	14.0
	S1	30	69.8	69.8	83.7
	S2	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	9	20.9	20.9	20.9
	6-10 Tahun	23	53.5	53.5	74.4
	> 10 Tahun	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai	40	93.0	93.0	93.0
	Kepala	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X.TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	0.185	0.273	0.256	0.245	.354*	.353*	0.120	0.166	.414**	.564**
	Sig. (2-tailed)		0.236	0.076	0.098	0.114	0.020	0.020	0.444	0.288	0.006	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2	Pearson Correlation	0.185	1	.310*	0.211	.329*	0.251	0.232	.493**	0.287	0.243	.599**
	Sig. (2-tailed)	0.236		0.043	0.175	0.031	0.104	0.134	0.001	0.062	0.116	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3	Pearson Correlation	0.273	.310*	1	0.089	.456**	.441**	0.072	0.244	.487**	-	.541**
	Sig. (2-tailed)	0.076	0.043		0.571	0.002	0.003	0.646	0.115	0.001	0.764	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X4	Pearson Correlation	0.256	0.211	0.089	1	0.232	.425**	0.244	0.205	0.213	0.260	.517**
	Sig. (2-tailed)	0.098	0.175	0.571		0.134	0.004	0.115	0.188	0.169	0.092	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X5	Pearson Correlation	0.245	.329*	.456**	0.232	1	0.292	.579**	.449**	.301*	0.110	.683**
	Sig. (2-tailed)	0.114	0.031	0.002	0.134		0.057	0.000	0.003	0.050	0.484	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X6	Pearson Correlation	.354*	0.251	.441**	.425**	0.292	1	0.217	.394**	0.190	.443**	.678**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.104	0.003	0.004	0.057		0.162	0.009	0.223	0.003	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X7	Pearson Correlation	.353*	0.232	0.072	0.244	.579**	0.217	1	.440**	0.102	.306*	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.134	0.646	0.115	0.000	0.162		0.003	0.515	0.046	0.000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X8	Pearson Correlation	0.120	.493**	0.244	0.205	.449**	.394**	.440**	1	0.290	0.251	.656**
	Sig. (2-tailed)	0.444	0.001	0.115	0.188	0.003	0.009	0.003		0.060	0.105	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X9	Pearson Correlation	0.166	0.287	.487**	0.213	.301*	0.190	0.102	0.290	1	0.026	.491**
	Sig. (2-tailed)	0.288	0.062	0.001	0.169	0.050	0.223	0.515	0.060		0.869	0.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X10	Pearson Correlation	.414**	0.243	-0.047	0.260	0.110	.443**	.306*	0.251	0.026	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.116	0.764	0.092	0.484	0.003	0.046	0.105	0.869		0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X.TOTAL	Pearson Correlation	.564**	.599**	.541**	.517**	.683**	.678**	.619**	.656**	.491**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

b. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y.TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	0.255	0.230	0.094	.423**	-0.008	.304*	0.238	0.123	0.165	.533**
	Sig. (2-tailed)		0.098	0.137	0.549	0.005	0.959	0.048	0.125	0.433	0.291	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	0.255	1	0.035	.368*	0.292	0.139	0.245	0.148	0.043	0.098	.484**
	Sig. (2-tailed)	0.098		0.825	0.015	0.057	0.374	0.113	0.344	0.785	0.533	0.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	0.230	0.035	1	.323*	0.268	.392**	.438**	0.219	.341*	0.164	.632**
	Sig. (2-tailed)	0.137	0.825		0.035	0.082	0.009	0.003	0.157	0.025	0.292	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	0.094	.368*	.323*	1	0.176	.532**	0.257	.412**	0.003	.463**	.632**
	Sig. (2-tailed)	0.549	0.015	0.035		0.260	0.000	0.096	0.006	0.986	0.002	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.423**	0.292	0.268	0.176	1	0.219	.414**	0.129	0.183	0.062	.612**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.057	0.082	0.260		0.158	0.006	0.411	0.239	0.694	0.000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	-0.008	0.139	.392**	.532**	0.219	1	0.197	.463**	0.124	0.278	.598**
	Sig. (2-tailed)	0.959	0.374	0.009	0.000	0.158		0.206	0.002	0.428	0.071	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.304*	0.245	.438**	0.257	.414**	0.197	1	0.060	0.208	-0.051	.574**
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.113	0.003	0.096	0.006	0.206		0.704	0.180	0.743	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	0.238	0.148	0.219	.412**	0.129	.463**	0.060	1	0.068	0.261	.535**
	Sig. (2-tailed)	0.125	0.344	0.157	0.006	0.411	0.002	0.704		0.667	0.091	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson Correlation	0.123	0.043	.341*	0.003	0.183	0.124	0.208	0.068	1	0.135	.412**
	Sig. (2-tailed)	0.433	0.785	0.025	0.986	0.239	0.428	0.180	0.667		0.389	0.006
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y10	Pearson Correlation	0.165	0.098	0.164	.463**	0.062	0.278	-0.051	0.261	0.135	1	.446**
	Sig. (2-tailed)	0.291	0.533	0.292	0.002	0.694	0.071	0.743	0.091	0.389		0.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.533**	.484**	.632**	.632**	.612**	.598**	.574**	.535**	.412**	.446**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.003	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.788	10

b. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.736	10

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	20.077	4.064		4.940	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.537	0.094	0.666	5.717	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	20.077	4.064		4.940	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.537	0.094	0.666	5.717	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.430	2.13446

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Lampiran 5 Daftar r Tabel

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 6 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner



Lampiran 7 Validitas Penelitian Kuantitatif



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA	Novia Ramadhani			
NIM	105721115621			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Muchriady Muchran, S.Kom, M.M.			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Syahidah Rahmah, S.E Sy., M.E.			
NAMA VALIDATOR	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	25-01 2025	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	25-01 2025	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	25-01 2025	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	25-01 2025	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	25-01 2025	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	25-01 2025	Tidak Terdapat Hasil Uji asumsi klasik (regresi sederhana)	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	25-01 2025	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	25-01 2025	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	25-01 2025	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 8 Validasi Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI

ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Novia Ramadhani			
NIM	105721115621			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa.			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M.			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Syahidah Rahmah, S.E., Sy., M.E.I			
NAMA VALIDATOR	Aulia, S.IP., M.Si.M.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	22/2/2025	1. Ikuti buku pedoman penulisan KTI Feb Unismuh Makassar yang terbaru 2. Konsultasikan dengan pembimbing 3. Gunakan grammarly untuk memperbaiki grammar abstrak bahasa inggris 4. Nama pembimbing dalam abstrak tidak perlu dicantumkan gelar akademik	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENDAPATAN DAERAH
 UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPTB) PENDAPATAN WILAYAH GOWA
 Jl. Tumanurung No.17 Sungguminasa No. Telp 0811-4603-393

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN
 Nomor : 973/00107/UPTB.Wil.Gowa/VII/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Zul Fauziah Zur S.E.I., M.M**
 Nip : **19860617 201001 2 025**
 Jabatan : **Kepala UPTB Pendapatan Wilayah Gowa**
 Unit Kerja : **UPTB Pendapatan Wilayah Gowa**

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : **Novia Ramadhani**
 Nim : **105721115621**
 Program Studi : **Manajemen**
 Kampus : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor Samsat UPT. Pendapatan Wil. Gowa, untuk memperoleh data dalam rangka Menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Wilayah Gowa."**

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

Sungguminasa, 14 Januari 2025
KEPALA UPT PENDAPATAN WILAYAH GOWA

Zul Fauziah Zur S.E.I., M.M
 Pangkat : **Pembina (IV/a)**
 Nip : **19860617 201001 2 025**

Tembusan :

1. Arsip (Pentinggal)

Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90221 Telp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Novia Ramadhani
Nim : 105721115621
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10%	10 %
2	Bab 2	13%	25 %
3	Bab 3	10%	10 %
4	Bab 4	5%	10 %
5	Bab 5	5%	5 %

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

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

Makassar, 17 Februari 2025
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Novia Ramadhani, M.L.P.
 NIM 105721115621



UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Novia Ramadhani
105721115621 BAB I

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 07:21AM (UTC+0700)
Submission ID: 2590319760
File name: BAB_I_Novia_Ramadhani_105721115621.docx (17.59K)
Word count: 856
Character count: 5484





Novia Ramadhani
105721115621 BAB II

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 07:21AM (UTC+0700)
Submission ID: 2590320193
File name: BAB_II_Novia_Ramadhani_105721115621.docx (85.45K)
Word count: 3020
Character count: 20041



ovia Ramadhani 105721115621 BAB II

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | Rank | Source | Similarity Index |
|------|---|------------------|
| 1 | Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton
Student Paper | 3% |
| 2 | Submitted to Universitas Diponegoro
Student Paper | 1% |
| 3 | garuda.kemdikbud.go.id
Internet Source | 1% |
| 4 | Ni Nengah Suarni, Ni Nyoman Sudiyani.
"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT UBUD",
Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium,
2020
Publication | 1% |
| 5 | Submitted to Universitas Galuh
Student Paper | 1% |
| 6 | 123dok.com
Internet Source | 1% |
| 7 | media.neliti.com
Internet Source | 1% |
| 8 | www.scribd.com
Internet Source | 1% |
| 9 | Any Isvandiari, Bagus Al Idris. "PENGARUH
KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
CENTRAL CAPITAL FUTURES CABANG | <1% |

MALANG", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018

Publication

- | | | |
|----|---|------|
| 10 | Submitted to Southville International School and Colleges
Student Paper | <1 % |
| 11 | Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Student Paper | <1 % |
| 12 | es.scribd.com
Internet Source | <1 % |
| 13 | journal.stimykpn.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 14 | pajriblog.blogspot.com
Internet Source | <1 % |
| 15 | digilib.unila.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 16 | eprints.uny.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 17 | journal.stieamkop.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 18 | www.researchgate.net
Internet Source | <1 % |
| 19 | Kartini Kartini, Anggiat Sinurat, Ulung Napitu. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SDN 091561 Afd.A Pagar Jawa", Journal on Education, 2023
Publication | <1 % |
| 20 | digilib.unimed.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 21 | fr.scribd.com
Internet Source | <1 % |



Novia Ramadhani
105721115621 BAB III
by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 07:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590320826

File name: BAB III Novia Ramadhani_105721115621.docx (69.53K)

Word count: 1046

Character count: 6842





Novia Ramadhani
105721115621 BAB IV
by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 07:22AM (UTC+0700)
Submission ID: 2590321472
File name: BAB_IV_Novia_Ramadhani_105721115621.docx (162.05K)
Word count: 5454
Character count: 34688

Via Ramadhani 105721115621 BAB IV



PLAGIARISM SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	www.slideshare.net Internet Source	2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper	1%
4	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
5	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

Novia Ramadhani
105721115621 BAB V
by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 07:23AM (UTC+0700)
Submission ID: 2590321770
File name: BAB_V_Novia_Ramadhani_105721115621.docx (13.14K)
Word count: 179
Character count: 1228

via Ramadhani 105721115621 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%	LULUS	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS	

1 etheses.iainkediri.ac.id 5%

Internet Source

Exclude quotes
Exclude bibliography

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BIOGRAFI PENULIS



Novia Ramadhani yang akrab dipanggil Novia, lahir di Tippulue pada tanggal 14 November 2003. Peneliti adalah anak pertama dari tiga bersaudara, putri dari pasangan suami istri Bapak Ramli dan Ibu Rosdiana. Saat ini, peneliti bertempat tinggal di Jalan Sultan Alauddin No. 210, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Riwayat pendidikan peneliti dimulai dari TK Madani, SD Inpres 12/79 Toro dan lulus pada tahun 2015, SMPN 7 Watampone dan lulus pada tahun 2018, SMAN 7 Bone dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.