

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KABUPATEN GOWA



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

2025

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI KABUPATEN GOWA**

Skripsi



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Andi Alhilal Nizham

Nomor Induk Mahasiswa : 105611128919

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0474/FSP/A.4-II/VIII/47/2025 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam program studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Selasa tanggal 27 bulan Agustus tahun 2025.



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Andi Alhilal Nizham

Nomor Induk Mahasiswa : 105611128919

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

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



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang ilmu-Nya termanifestasi dalam kecerdasan dan kepintaran setiap manusia dalam hidupnya yang merupakan satu kesatuan dalam kenyataan ciptaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Dan tak lupa pula penulis hantarkan shalawat dan taslim kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul terakhir yang diutus untuk menyempurnakan seluruh faham dan ajaran Islam, sang pembawa risalah pembebasan dari kultur masyarakat hegemoni dan tirani menuju masyarakat demokratis yang egaliter dan berkeadaban. Dan kepada keluarga dan para sahabatnya serta para pengikutnya.

Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit kesulitan yang dihadapi oleh penulis, utamanya karena masih kurangnya pengalaman yang dimiliki penulis disamping terbatasnya literatur dan informasi lainnya. Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, baik teknik penulisannya maupun materi ilmiahnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi penyempurnaan dan perbaikannya.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa turut serta adanya bantuan berupa tenaga, pemikiran, maupun moril dari

berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini, tentunya penulis dengan ikhlas dan penuh rendah hati banyak berterima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ibu Prof Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si Selaku Pembimbing I dan Ibu ARNI, S.Kom., M.I.Kom. Selaku Pembimbing II yang keduanya telah memberikan perhatian, bimbingan, dorongan, nasehat, semangat dan membuka wawasan berpikir penulis dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan perlindungan dan kesehatan yang berlipat ganda atas segala kebaikan yang telah dicurahkan kepada penulis selama ini.

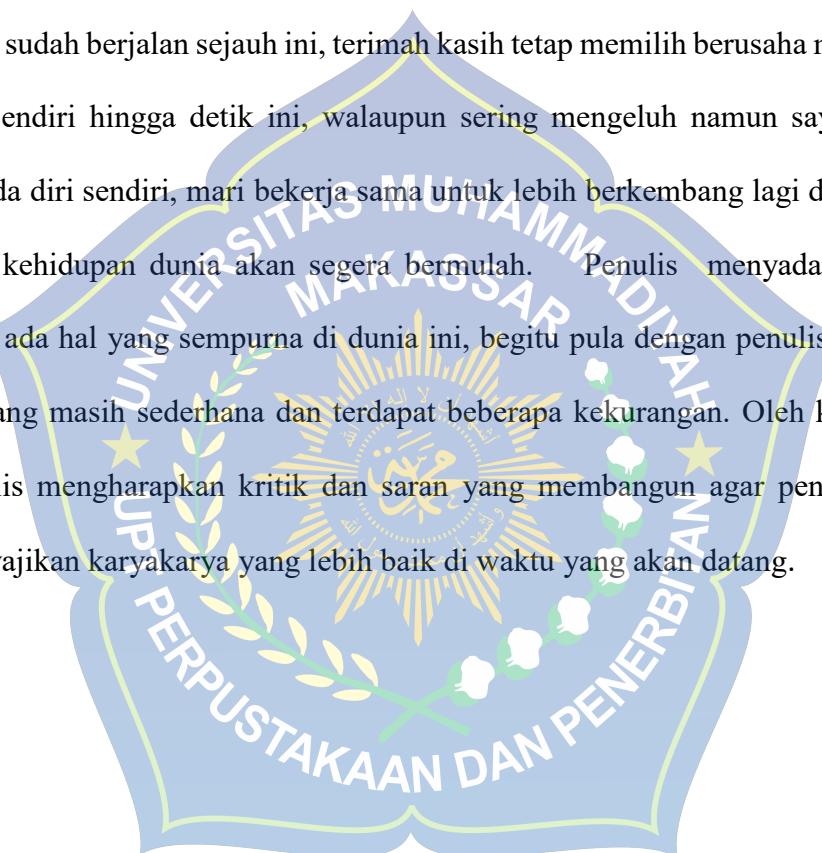
Secara khusus penulis persembahkan kepada kedua orang tua, sebagai rasa terima kasih yang tak terhingga dan sayang kepada Orang Tua atas doa, dukungan dan pengorbanan yang tulus dan ikhlas mendidik, mengasuh, dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang. Dan Terima Kasih untuk Usti Anugrah atas dukungannya.

Tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP.,M.Si selaku Dekan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Ap. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
3. Ibu Nurbila Tahir, S.Sos., M.AP. selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara

4. Segenap dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan.
5. Rekan-rekan IAN G dari Prodi ilmu adminitrasi negara dimana penulis tidak dapat mencantumkan satu-persatu, yang telah menjadi saudara tidak sedarah.

Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri, Andi AlHilal Nizham. Terima kasih sudah berjalan sejauh ini, terimah kasih tetap memilih berusaha merayakan diri sendiri hingga detik ini, walaupun sering mengeluh namun saya bangga kepada diri sendiri, mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi dari hari ke hari, kehidupan dunia akan segera bermulah. Penulis menyadari bahwa tidak ada hal yang sempurna di dunia ini, begitu pula dengan penulisan skripsi ini yang masih sederhana dan terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar penulis dapat menyajikan karyakarya yang lebih baik di waktu yang akan datang.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui sejauh mana variabel kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian sebanyak 50 responden yang dipilih dari populasi pegawai negeri sipil di kantor ini. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dan data diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi upaya perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia dan menjadi dasar bagi pimpinan instansi pemerintah untuk menyusun strategi peningkatan kinerja berdasarkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

This study aims to explore the impact of leadership on employee performance at the Gowa Regency Personnel and Human Resources Development Office. Good leadership plays a crucial role in increasing productivity and achieving organizational goals through efficient human resource management. This study employs a quantitative approach using descriptive methods and simple linear regression analysis to assess the role of leadership in employee performance. Fifty officials at the office were selected as research subjects. Data were collected through questionnaires and then verified using validity, reliability, and classical assumption tests. The findings indicate that leadership has a positive and significant impact on employee performance. In other words, the better the leadership methods implemented, the higher the employee performance in carrying out their duties and responsibilities. These results offer important insights for improving human resource management systems and serve as a guide for institutional leaders in formulating effective performance improvement strategies based on leadership.

Keywords: Leadership, Employee Performance



DAFTAR ISI

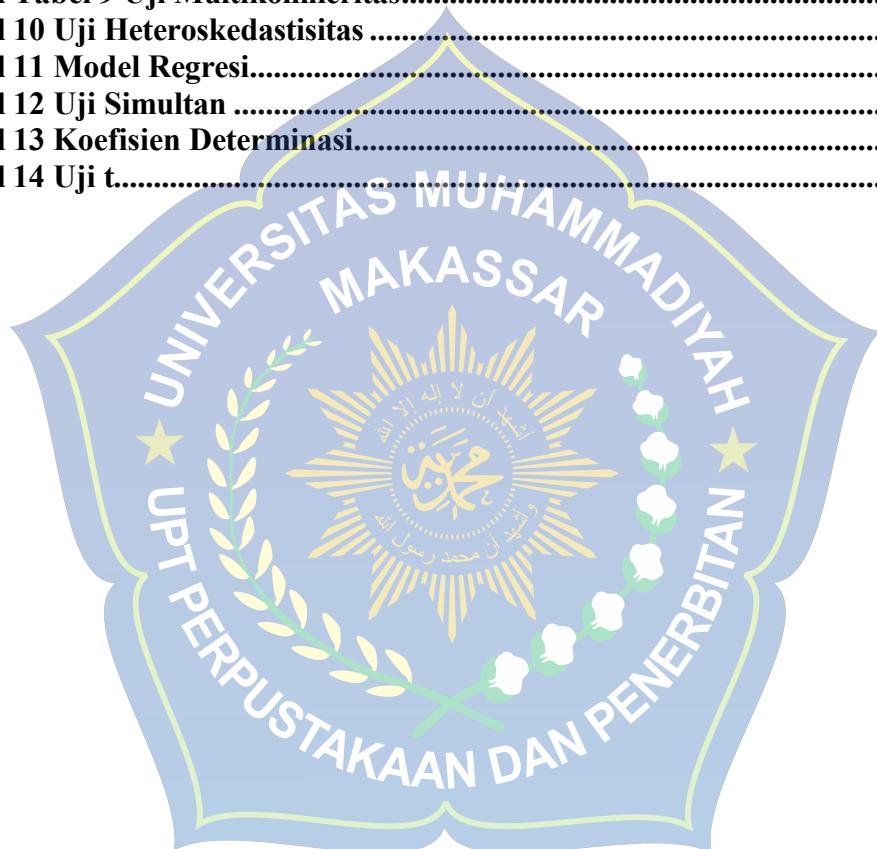
SAMPUL DALAM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Teori dan Konsep Kepemimpinan.....	14
C. Kepemimpinan	20
D. Kinerja Pegawai.....	34
E. Kerangka Pikir	39
F. Hipotesis Penelitian.....	41
G. Definisi Operasional.....	41
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
A. Jenis dan Tipe Penelitian.....	45
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	45
C. Populasi Dan Sampel	46
D. Metode Pengumpulan Data.....	46
E. Metode Analisis Data	48
1. Uji Instrumen	48

2. Uji Asumsi Klasik	50
4. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana.....	52
5. Uji Hipotesis.....	53
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
1. Profil Lembaga.....	56
2. Visi dan Misi Lembaga	57
3. Kewenangan Lembaga.....	58
4. Tugas Dan Penyusunan Dan Pelaksanaan Kebijakan Lembaga	59
5. Tujuan Strategi Lembaga.....	61
6. Struktur Organisasi	61
7. Pembagian Tugas	62
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	66
1. Karakteristik Responden.....	66
2. Jenis Kelamin	66
3. Usia Responden	67
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
1. Variabel Kepemimpinan	68
2. Variabel Kinerja Pegawai	70
D. Hasil Uji Instrumen	72
1. Uji validitas	72
2. Uji Reliabilitas	74
3. Uji Asumsi Klasik	75
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	78
4. Uji Hipotesis.....	80
6. Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V.....	85
SIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. SARAN	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2 Jenis Kelamin	66
Tabel 3 Usia Responden	67
Tabel 4 Responden terhadap variabel Kepemimpinan	68
Tabel 5 Responden terhadap variabel Kinerja Pegawai	70
Tabel 6 Uji Validitas.....	73
Tabel 7 Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 8 Uji Normalitas	76
Tabel Tabel 9 Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 11 Model Regresi.....	79
Tabel 12 Uji Simultan	80
Tabel 13 Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 14 Uji t.....	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	40
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi	60



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam perspektif individu maupun kelompok, motivasi yang berasal dari dalam diri berfungsi sebagai pendorong utama dalam aktivitas bisnis. Kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh mutu dan performa terbaik dari para karyawannya, yang dapat meraih tujuan strategis perusahaan. Rasa puas dalam bekerja dari karyawan memberikan dampak positif terhadap produktivitas perorangan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik biasanya merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berpengaruh pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi determinan krusial yang memengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan semangat, mendorong inovasi, dan memfasilitasi sikap kerja yang positif. Oleh karena itu, pimpinan organisasi dituntut untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan nyaman, serta memahami dinamika perilaku karyawan secara mendalam. Pemahaman ini merupakan landasan bagi penerapan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan berorientasi pada manusia, yang menghasilkan suasana kerja yang meningkatkan produktivitas dan kesuksesan bersama (Gomes, 2010).

Pegawai Negeri Sipil memiliki fungsi yang esensial dan berada di tempat yang krusial dalam susunan pemerintahan. Tugas mereka adalah memberikan layanan yang adil, jujur, dan profesional bagi seluruh masyarakat, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Konstitusi Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk memaksimalkan pelaksanaan tanggung jawab tersebut, pembangunan Prinsip Pancasila serta UUD Republik Indonesia 1945 memiliki tujuan untuk memperbaiki mutu layanan bagi masyarakat.. Ini mencakup penguatan sikap dan perilaku yang berlandaskan nilai-nilai komitmen, integritas, tanggung jawab, disiplin, dan wibawa. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar utama bagi penyelenggaraan layanan publik yang responsif terhadap perubahan sosial dan kebutuhan masyarakat. Dalam rangka mendukung efektivitas tugas pemerintahan, Penerapan asas-asas pengelolaan pemerintahan yang efektif merupakan syarat yang sangat penting. Tata pemerintahan yang efektif memiliki peran yang sangat signifikan dalam melindungi kepentingan publik serta menciptakan sistem pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan independen, yang pada akhirnya akan meningkatkan legitimasi dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara.

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam seluruh aspek kehidupan, khususnya dalam konteks organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia merepresentasikan potensi strategis yang melekat pada individu sebagai aset utama dalam mendukung pencapaian tujuan institusional. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam

menyelenggarakan aktivitasnya sangat ditentukan oleh kualitas dan kontribusi dari Tenaga kerja merupakan suatu kekayaan. Maka dari itu, pengelolaan tenaga kerja harus mencermati hal-hal berikut ini: pemanfaatan sumber daya yang lebih optimal dan efisien, serta menekankan pada perbaikan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan mempertimbangkan bahwa individu memiliki posisi penting dalam struktur sebuah organisasi, kelangsungan operasional perusahaan sangat tergantung pada adanya karyawan yang terampil dengan pengetahuan yang cukup, kemampuan teknis yang tinggi, dan dedikasi yang kuat untuk melaksanakan semua aktivitas perusahaan secara optimal. Upaya peningkatan kualitas Sumber daya manusia tersebut menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan performa organisasi yang unggul dan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja (Jamaludin, 2017).



Pemimpin perusahaan merupakan salah satu aset strategis terpenting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan serta keberlanjutan profitabilitas organisasi. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kapasitas untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengelola perilaku individu maupun kelompok dalam rangka mendapatkan hasil yang diinginkan. Seorang pemimpin Seorang pegawai yang berkualitas tidak hanya memiliki kemampuan berinteraksi yang baik, tetapi juga menguasai kemampuan teknis yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks manajerial, pemimpin ideal adalah sosok yang mampu mengarahkan perusahaan

menuju keunggulan kompetitif dengan tetap menjaga prinsip persaingan yang sehat dan berorientasi pada kesejahteraan sumber daya manusianya. Keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi indikator utama dalam menilai kualitas kepemimpinan yang berkelanjutan (Jamaludin, 2017).

Kinerja suatu organisasi mencerminkan Seberapa jauh sasaran yang telah ditentukan bisa tercapai dengan melakukan langkah yang efektif. Kinerja menjadi indikator utama keberhasilan operasional organisasi. Namun, dalam praktiknya, para atasan atau manajer sering kali kurang memberikan perhatian yang memadai terhadap dinamika kinerja karyawan, kecuali ketika kondisi telah memburuk secara signifikan atau ketika permasalahan telah berdampak luas terhadap operasional. Ketidakpekaan terhadap penurunan kinerja sering kali menyebabkan para manajer tidak menyadari permasalahan yang berkembang hingga organisasi berada dalam situasi krisis. Pengabaian terhadap sinyal-sinyal awal penurunan produktivitas ini dapat menimbulkan dampak negatif yang sistemik, serta membentuk sebuah lembaga yang tidak beroperasi dengan baik, baik di dalam maupun di luar. Oleh karena itu, pengawasan dan penilaian kinerja yang dilakukan secara tetap menjadi sangat krusial dalam upaya menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi.

Peranan pemimpin dalam memberikan dampak kepada anggota timnya sangat krusial bagi perkembangan organisasi. Keberadaan pemimpin di dalam suatu organisasi memiliki peranan yang signifikan

untuk mengarahkan pencapaian sasaran yang sudah ditentukan. Umumnya, pemimpin menggunakan pendekatan kepemimpinan tertentu untuk memengaruhi hasil kerja bawahannya (Khairizah, 2016). Kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan oleh seorang individu dalam upaya memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan perilaku orang lain dalam suatu organisasi., sebagaimana dikutip oleh (Robbins, 2007), mengklasifikasikan Gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat kategori utama, yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat direktif, suportif, partisipatif, dan berfokus pada tugas.. Keempat gaya tersebut mencerminkan variasi strategi yang dapat diadopsi oleh pemimpin dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya terhadap kebutuhan dan karakteristik bawahan. Dengan menerapkan jenis kepemimpinan yang sesuai, seorang manajer mampu memengaruhi, tetapi juga memotivasi bawahannya secara efektif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Keberadaan pegawai memegang peranan krusial dalam merealisasikan rencana dan tujuan strategis organisasi. Signifikansi peran sumber daya manusia semakin meningkat dalam era globalisasi yang sarat dengan kompleksitas dan tantangan. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak sekadar opsi, melainkan merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi setiap organisasi.. Manajemen yang tidak efektif dapat menyebabkan dampak serius, termasuk ketidakmampuan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, pengelolaan lembaga yang berhasil

menciptakan dasar yang kuat untuk pencapaian kinerja yang terbaik. Tanpa dukungan dari tenaga kerja yang berkualitas dan profesional, penggunaan teknologi terbaru dan alokasi anggaran yang besar pun tidak akan memberikan hasil yang signifikan. Strategi utama untuk mengatasi tantangan ini adalah peningkatan berkelanjutan dalam kinerja karyawan, karena kinerja setiap individu mencerminkan kinerja keseluruhan organisasi (A. Muhammad Ahkam Basmin, Muhammad Idris, 2021).

Kinerja individu karyawan berbeda-beda, karena setiap orang memiliki kemampuan, keahlian, dan kompetensi yang unik dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berbagai faktor memengaruhi tingkat kinerja ini, salah satunya adalah metode kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dengan sangat baik. Melalui kepemimpinan yang baik, biasanya karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas dan kewajiban. mereka tanpa memperlihatkan sikap negatif atau kesalahpahaman mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Karena itu, performa karyawan tidak hanya mencerminkan kemampuan profesional mereka, tetapi juga integritas dan dedikasi mereka terhadap tujuan perusahaan.

Kinerja merujuk pada mutu dan jumlah hasil yang dihasilkan seorang karyawan melakukan pekerjaannya berdasarkan bidang tanggung jawab yang telah ditetapkan.. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja pegawai penting untuk mencapai tujuan secara optimal. Keberhasilan dalam kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal memerlukan

disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja mencakup sikap untuk menghormati, menghargai, dan mematuhi ketentuan yang ada, baik yang tercantum secara formal maupun yang bersifat informal, serta bersedia untuk bertanggung jawab dan tidak menghindar dari konsekuensi yang muncul akibat pelanggaran tugas dan hal yang diberikan.

Adapun permasalahan yang terjadi selama observasi peneliti dalam Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, mencatat bahwa meskipun kinerja pegawai sudah baik, pencapaiannya belum maksimal karena masih ada masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. seperti lingkungan kerja yang belum memadai sehingga kurangnya semangat dalam bekerja dan Peran seorang manajer memiliki signifikansi yang besar dalam memandu karyawan dan mendorong usaha untuk meningkatkan kinerja kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa, ditemui beberapa permasalahan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penulis berminat untuk melaksanakan penelitian berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa?
2. Apakah Pengaruh Kepemimpinan Berpengaruh Besar Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dirumuskan, maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang ilmiah dan memperkaya pemahaman dalam pengembangan

penelitian tentang manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini bisa menghasilkan bukti-bukti yang nyata. mengenai pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi pegawai dan pimpinan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan strategis dalam upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam aspek kepemimpinan dan performa kinerja pegawai. Hasil ini seharusnya dijadikan dasar untuk merumuskan langkah-langkah yang mengoptimalkan kinerja lembaga secara menyeluruh dan berkelanjutan.
- b. Menyusun pernyataan umum mengenai pengelolaan dan efisiensi sebuah organisasi atau lembaga.
- c. Instansi pemerintah lain berfungsi sebagai sumber informasi dan pedoman bagi instansi lainnya dalam menilai pemimpin serta kinerja suatu lembaga.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. (Panggau & Sundari, 2024)

Penelitian terdahulu yang ditulis (Panggau & Sundari, 2024) menjelaskan variabel yang digunakan sama dengan hasil penelitian yang bervariasi, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado.

2. (Syahputra, 2020)

Penelitian terdahulu yang ditulis (Syahputra, 2020) Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2008) adalah penelitian yang dilakukan untuk

menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. (ZAINAL, HAERANAH, 2024)

Penelitian terdahulu yang ditulis (ZAINAL, HAERANAH, 2024) penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012).

Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (*eksplanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan

pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul & Nama Peneliti (Tahun)	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado (Panggau & Sundari, 2024)	Metode analisis yang diterapkan untuk menguji asumsi adalah regresi linier ganda, yang dibantu oleh perangkat lunak <i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)</i> edisi 23. Informasi diperoleh melalui penyebaran kuesioner.	Berdasarkan temuan dari uji t, studi ini mengungkapkan bahwa tipe kepemimpinan dan dorongan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan di Kantor Wilayah VIII Bandara Udara Sam Ratulangi Regional Manado.
2	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar	Berdasarkan hasil penelitian, analisis sebagian mengenai kualitas kepemimpinan

	Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura (Syahputra, 2020)	angket (kusioner). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS 22.00 for Windows.	memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak Ada dampak positif yang jelas terhadap performa karyawan. Pengujian motivasi secara terpisah menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Pengujian secara bersamaan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan.
3	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas	Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin memiliki Dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Pengelola Pelabuhan Kelas II Maccini

	Iimaccini Baji Pangkep (ZAINAL, HAERANAH, 2024)	Baji Pangkep. Artinya, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai di Unit Pengelola Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep.
--	---	---

B. Teori dan Konsep Kepemimpinan

1. Konsep dan Definisi Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan telah banyak dibahas oleh para ilmuwan ilmuwan yang terkemuka mengenai definisi kepemimpinan dan pemimpin. Pada hakikatnya semua mengenai kepemimpinan memiliki arti yang sama yaitu perilaku untuk mempengaruhi, memotivasi, mengatur orang lain sesuai dengan tujuan (Fahidatul Ade Saputra, 2021). Adapun pemimpin adalah orang yang menjalankan kedudukannya sebagai pemimpin yang memimpin kelompok, anggota, organisasi bahkan sebuah negara.

Secara definisi kepemimpinan berasal dari kata bahasa Inggris “leadership” asal kata dari “leader” yang memiliki arti pemimpin. Kata pemimpin ini dalam Al-Qur'an terdapat beberapa kata salah satunya idaarah yang memiliki arti mengatur, dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin itu memiliki tugas untuk mengatur anggotanya untuk menjalankan kegiatan, tujuan yang ingin dicapai yang mana dalam

organisasi atau lembaga tersebut memiliki 21 persamaan untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan identik dengan hadirnya sosok pemimpin yang visioner, inspiratif, dan kompeten dalam menjalankan peran strategis sebagai pengarah tindakan organisasi. Secara esensial, seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kapasitas kepemimpinan serta kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan kelompok yang dipimpinnya menuju pencapaian tujuan bersama. Ketika pemimpin gagal menunjukkan kepedulian terhadap bawahannya atau mengabaikan aspirasi serta kekhawatiran mereka, maka akan sulit bagi para karyawan untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat krusial dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan (Bohalima, 2024).

Seorang pemimpin merupakan individu yang memiliki sikap, kemampuan, intuisi, serta karakteristik kepribadian tertentu yang memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang harmonis, sehingga individu-individu yang dipimpinnya dapat bekerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, kepemimpinan secara umum dipahami sebagai proses atau tindakan memengaruhi orang lain, khususnya bawahan, agar bersedia bekerja sama secara efektif guna mewujudkan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian kepemimpinan, sebagai berikut:

Menurut Fahmi (2017), "kepemimpinan merupakan suatu disiplin ilmu yang menyeluruh yang mengeksplorasi pertanyaan mengenai cara-cara memimpin, ", memengaruhi, dan mengendalikan perilaku individu dan kelompok untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang telah direncanakan dan diinstruksikan.”.

Menurut (George R. Terry, 2018) “Kepemimpinan merupakan jenis interaksi sosial yang terikat pada sosok seorang pemimpin. Kepemimpinan ditunjukkan melalui aktivitas yang mengarahkan anggota kelompok untuk berkolaborasi dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dalam Melaksanakan beragam kegiatan untuk mencapai target bersama yang telah disetujui sebelumnya.”.

Menurut (Bedu dan Djafri, 2017) “Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk memengaruhi sekelompok orang dengan memberikan dorongan, bimbingan, dan arahan, agar bisa berkolaborasi secara efektif untuk mencapai target yang telah disetujui bersama”

Berdasarkan pendapat sejumlah para ahli yang telah disampaikan sebelumnya, Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses yang mencakup aktivitas dalam mengarahkan, mempengaruhi, serta mengatur perilaku individu atau kelompok agar mereka berperilaku sesuai

dengan sasaran yang sudah ditentukan, sehingga tujuan tersebut dapat dicapai.

2. Teori Kepemimpinan

Pada dasarnya, teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam (Ummah, 2019) yaitu: (a) teori sifat, (b) teori perilaku, dan (c) teori lingkungan. Ketiga pendekatan ini dikenal sebagai grand theory dalam kajian kepemimpinan karena masing-masing memberikan kerangka konseptual yang komprehensif dalam memahami karakteristik dan dinamika kepemimpinan. Adapun penjelasan rinci dari ketiga teori tersebut diuraikan;

a. Teori Sifat

Teori sifat, yang juga dikenal sebagai teori genetik, berlandaskan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan bawaan sejak lahir, bukan hasil dari proses pembentukan atau pengalaman. Pendekatan ini menyatakan bahwa eksistensi dan efektivitas seorang pemimpin dapat dikenali melalui karakteristik atau sifat-sifat alami yang diwariskan secara biologis. Menurut teori ini, kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan ciri-ciri khas yang dimiliki oleh individu, seperti aspek fisik, kemampuan bersosialisasi, dan tingkat intelegensi. Karakteristik tersebut dianggap sebagai elemen esensial yang secara inheren melekat pada individu dan menjadi penentu utama dalam menciptakan

kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan teori kepemimpinan ini, untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses, diperlukan kualitas, sifat-sifat tertentu, atau perilaku yang mendukung kesuksesan dalam berbagai keadaan. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat pribadinya.

b. Teori Prilaku

Teori perilaku kepemimpinan berfungsi untuk menyoroti tindakan nyata yang diambil oleh pemimpin yang berhasil, termasuk dalam aspek pengalihan tugas, cara berkomunikasi, dan usaha untuk memotivasi bawahannya. Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan bukanlah hasil dari karakteristik alami, melainkan keterampilan yang bisa dipelajari dan ditingkatkan melalui pengalaman serta pengamatan terhadap perilaku pemimpin yang sukses. Oleh karena itu, setiap orang dapat menjadi pemimpin yang efektif melalui proses pembelajaran dan peningkatan diri. Pendekatan ini menegaskan bahwa kepemimpinan harus dianggap sebagai suatu bentuk interaksi sosial di antara para pemimpin dan para pengikutnya, alih-alih hanya sebagai hasil dari Kualitas atau sifat-sifat individu. Dengan demikian, kesuksesan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kemampuannya menjalin hubungan yang baik dan

berkomunikasi dengan tepat kepada semua anggota tim atau organisasi.

c. Teori Lingkungan

Teori lingkungan, yang juga dikenal sebagai teori situasional, berpandangan bahwa kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh sifat bawaan atau perilaku individu, melainkan adalah hasil dari pengaruh situasi waktu, lokasi, dan keadaan tertentu. Dari sudut pandang ini, kepemimpinan dipahami sebagai respons terhadap situasi yang dihadapi, sehingga efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan lingkungan yang ada. Teori ini menawarkan pendekatan normatif yang menekankan Tidak ada gaya kepemimpinan universal.; gaya yang digunakan harus disesuaikan dengan karakteristik situasional. Dengan kata lain, keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh kecocokan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kondisi atau tantangan yang dihadapi dalam konteks tertentu.

Berdasarkan teori lingkungan, seseorang perlu menyesuaikan cara kepemimpinannya dengan tuntutan dan keadaan zaman yang ada. Dengan demikian, perubahan situasi dan kondisi menuntut gaya serta Gaya kepemimpinan

juga mengalami perubahan. Apabila seorang pemimpin tidak menyesuaikan diri dengan kebutuhan zaman, maka kepemimpinannya tidak akan berhasil dan berjalan dengan optimal.

Kesimpulan dari teori ini menunjukkan bahwa hasil kinerja ditentukan oleh seberapa besar motivasi seseorang untuk mencapai hasil tertentu. Motivasi ini dipengaruhi oleh kebutuhan dasar yang mendorong individu menuju tujuan tertentu, serta oleh pandangan individu mengenai hubungan antara perilaku produktif dan pencapaian tujuan yang diinginkan. Dari uraian tersebut, kita bisa menyimpulkan Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memberi semangat kepada Agar dapat mendorong orang lain untuk berkolaborasi dengan efektif demi mencapai sasaran yang telah disepakati.

C. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut (Kartono, 2002), kepemimpinan didefinisikan sebagai metode kerja dan Pola tindakan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin saat membimbing anggotanya Untuk menjalankan kegiatan tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat khusus dan tindakan berbeda yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin ketika berinteraksi dengan anggotanya, yang bertujuan untuk memberikan petunjuk, bantuan, dan semangat selama proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pekerjaan..

Kepemimpinan berperan sebagai fondasi Kunci untuk memajukan suatu organisasi, tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, akan sangat sulit untuk meraih tujuan suatu organisasi. Dalam upaya memengaruhi perilaku individu atau kelompok, seorang pemimpin perlu mempertimbangkan secara serius gaya kepemimpinan yang digunakannya. Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai cara dan pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Ini adalah hasil kombinasi dari nilai-nilai filsafat, keterampilan, karakter, dan perilaku seseorang. Gabungan elemen ini menciptakan metode pemimpin dalam memberikan pengaruh, memandu, dan meningkatkan kinerja timnya secara terus-menerus.

(Gomes, 2010).

Kepemimpinan adalah elemen krusial dalam kesuksesan sebuah perusahaan, sebab penelitian empiris menunjukkan bahwa para pemimpin dapat berdampak pada semangat kerja dan kualitas lingkungan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja perusahaan. (Handoko, 2012). Pendapat ini juga diperkuat oleh (Prayatna, 2016). Ungkapan ini menandakan bahwa tipe kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dalam pengelolaan, yang bisa berdampak pada para karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.. Sedangkan, Menurut (Voon, 2012), Kepemimpinan melibatkan interaksi antara atasan dan pegawai dalam mencapai sasaran yang ditentukan oleh pihak manajemen. Hal ini

mengindikasikan bahwa kepemimpinan berdampak pada kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

Seorang pemimpin perlu memiliki cara kepemimpinan yang efisien untuk mengatur dan membimbing timnya, karena posisi kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap seberapa sukses organisasi mencapai target yang telah ditentukan. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara atau strategi yang ditempuh oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan anggotanya, sehingga dapat terjalin kerja sama yang produktif yang sesuai dengan visi organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Mattayang, 2019) menjelaskan gaya-gaya kepemimpinan dalam menjalankan fungsi manajemennya adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan bentuk kepemimpinan di mana pemilik otoritas Mampu memengaruhi dan memimpin anggota tim agar berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam model ini, tujuan organisasi ditentukan oleh pemimpin dengan tingkat partisipasi bawahan yang terbatas, namun tetap mengharapkan adanya kerja sama yang efektif antara pimpinan dan bawahan guna mewujudkan target bersama..

b. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif merupakan suatu pendekatan di mana pemimpin memberikan kebebasan sepenuhnya kepada anggota

organisasi Untuk membuat pilihan dan menyelesaikan masalah secara mandiri. Dalam model ini, para pemimpin cenderung memberikan arahan yang sangat terbatas, dengan tujuan mendorong kemandirian, tanggung jawab, serta kemampuan bawahan dalam mengelola tugas dan tantangan secara otonom.

c. Kepemimpinan Birokratis

Kepemimpinan birokratis merupakan tipe kepemimpinan yang menekankan pada pengambilan keputusan yang sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah diatur sebelumnya. Manajer yang memiliki gaya kepemimpinan ini melaksanakan Pekerjaan dan kewajibannya dilakukan dengan disiplin sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, sehingga terdapat sedikit sekali kesempatan untuk fleksibilitas dan penyesuaian terhadap kondisi tertentu.

d. Kepemimpinan Administratif

Gaya kepemimpinan ini cenderung bersifat kaku dan minim inovasi, karena pemimpin tampak enggan mengambil risiko dan lebih memilih untuk bertindak secara hati-hati dalam batas-batas yang sudah ditentukan. Sikap ini sering kali menghambat munculnya inisiatif dan kreativitas dalam lingkungan kerja, serta membatasi kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan.

Kepemimpinan merupakan suatu pola interaksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan, yang membentuk orientasi perilaku tertentu dalam hubungan kerja. Pola interaksi ini melahirkan dua orientasi utama dalam

perilaku kepemimpinan, yaitu orientasi terhadap bawahan dan orientasi terhadap tugas atau hubungan kerja di antara keduanya. Menurut Tambunan (2015), gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tipe utama, yang mencerminkan pendekatan pemimpin dalam mengelola bawahannya secara efektif.

1. Kepemimpinan Otokratis (*autocratic leadership*)

Merupakan gaya kepemimpinan yang terpusat pada otoritas penuh dari pemimpin. Pemimpin dengan tipe ini cenderung mengambil seluruh keputusan secara mandiri tanpa melibatkan masukan dari bawahan, serta enggan menerima kritik, saran, atau pandangan dari pihak internal maupun eksternal organisasi. Seluruh tanggung jawab dan kendali berada pada pemimpin.

2. Kepemimpinan Militeristik (*Militeristic Leadership*)

Gaya ini ditandai dengan cara pemimpin memberikan perintah secara tegas dan kaku dalam mengarahkan bawahannya. Pemimpin sangat menjaga wibawa dan jabatan, serta menuntut penghormatan dari bawahan. Akibatnya, gaya ini kerap menciptakan jarak dan menghambat komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf.

3. Kepemimpinan Paternalistic (*Paternalistic Leadership*)

Dalam gaya ini, pemimpin berperan sebagai figur pelindung dan pembimbing yang meyakini bahwa keberhasilan organisasi dapat dicapai dengan memenuhi harapan dan kebutuhan para bawahannya.

Pemimpin dianggap sebagai sosok yang memberi harapan dan rasa aman.

4. Kepemimpinan Paritsipatif (*Participate Leadership*)

Gaya ini menekankan keterlibatan aktif bawahan dalam proses menentukan pilihan. Pemimpin berfungsi sebagai penghubung, mendorong anggota tim untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan tujuan serta strategi kerja, menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama.

5. Kepemimpinan (*Laissez-Faire*)

Model kepemimpinan ini memberikan kebebasan sepenuhnya kepada anggota kelompok.. dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan tugas sesuai pendekatan masing-masing. Pemimpin memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada tim tanpa banyak campur tangan langsung.

6. Kepemimpinan Bebas Kendali (*Free-rein Leadership*)

Pada tipe ini, pemimpin cenderung menghindari tanggung jawab dan tidak terlibat aktif dalam proses operasional. Sebagian besar keputusan diserahkan kepada kelompok, dan pemimpin hanya berperan secara minimal. Fokusnya lebih pada kepentingan pribadi dibanding kebutuhan organisasi.

7. Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership*)

Kepemimpinan ini ditandai oleh daya tarik pribadi pemimpin yang kuat. Karisma dipahami sebagai sifat seseorang yang dapat memberi

inspirasi, menginspirasi dan mendukung orang lain agar dapat meraih sasaran yang serupa.. melalui daya tarik kepribadian seorang pemimpin.

8. Kepemimpinan Demokratis (*Democartis Leadership*)

Gaya ini menekankan keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, pelimpahan wewenang secara bijak, serta mendorong partisipasi aktif dalam penetapan metode kerja dan tujuan. Pemimpin menggunakan umpan balik sebagai sarana pembelajaran dan peningkatan kompetensi karyawan.

3. Jenis-jenis Penelitian

Selanjutnya, ada jenis lain dari pendekatan kepemimpinan yang telah dikembangkan oleh Robbert House dalam (Wirjana, 2005), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan bersifat situasional, di mana pemimpin memilih pendekatan tertentu berdasarkan kondisi dan kebutuhan yang dihadapi. Model ini menguraikan empat tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepemimpinan Direktif

Gaya Kepemimpinan ini ditandai dengan peran pemimpin yang memberikan panduan yang tegas dan rinci kepada anggota tim, serta menetapkan prinsip-prinsip dasar yang harus dijadikan pedoman saat menjalankan tugas.

b. Kepemimpinan Suportif

Dalam gaya ini, pemimpin membangun hubungan interpersonal yang positif dengan anggota kelompok dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan bawahannya.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin menerapkan metode diskusi dalam membuat keputusan, membagikan informasi dengan jelas dan secara aktif libatkan seluruh anggota tim dalam proses pembuatan keputusan.

d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Gaya ini fokus pada menetapkan standar tinggi dan mencapai hasil yang diinginkan, sementara juga memiliki keyakinan kuat pemimpin pada kemampuan anggota tim untuk mencapai target ini.

Kepemimpinan merupakan suatu pola interaksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan, yang membentuk orientasi perilaku tertentu dalam hubungan kerja. Pola interaksi ini melahirkan dua orientasi utama dalam perilaku kepemimpinan, yaitu orientasi terhadap bawahan dan orientasi terhadap tugas atau hubungan kerja di antara keduanya. Menurut (Tambunan, 2015), gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tipe utama, yang mencerminkan pendekatan pemimpin dalam mengelola bawahannya secara efektif.

A. Kepemimpinan Otokratis (*Autocratic Leadership*)

Ini adalah tipe kepemimpinan yang bergantung pada kekuasaan yang tidak terbatas dari pemimpin. Pemimpin dengan tipe ini cenderung mengambil seluruh keputusan secara mandiri tanpa

melibatkan masukan dari bawahan, serta enggan menerima kritik, saran, atau pandangan dari pihak internal maupun eksternal organisasi. Seluruh tanggung jawab dan kendali berada pada pemimpin.

b. Kepemimpinan Militeristik (*Militerisme Leadership*)

Gaya ini ditandai dengan cara pemimpin memberikan perintah secara tegas dan kaku dalam mengarahkan bawahannya. Pemimpin sangat menjaga wibawa dan jabatan, serta menuntut penghormatan dari bawahan. Akibatnya, gaya ini kerap menciptakan jarak dan menghambat komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf.

c. Kepemimpinan Paternalistic (*Paternalistic Leadership*)

Dalam gaya ini, pemimpin berperan sebagai figur pelindung dan pembimbing yang meyakini bahwa keberhasilan organisasi dapat dicapai dengan memenuhi harapan dan kebutuhan para bawahannya. Pemimpin dianggap sebagai sosok yang memberi harapan dan rasa aman.

d. Kepemimpinan Paritsipatif (*Participate Leadership*)

Gaya ini menekankan keterlibatan aktif bawahan dalam tahap pemilihan keputusan. Pemimpin berperan sebagai penghubung, mendorong setiap anggota tim untuk terlibat dalam penentuan tujuan dan rencana tindakan, yang pada gilirannya membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab kolektif..

e. Kepemimpinan (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan ini memberikan keleluasaan penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan tugas sesuai pendekatan masing-masing. Pemimpin memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada tim tanpa banyak campur tangan langsung.

f. Kepemimpinan Bebas Kendali (*Free-rein Leadership*)

Pada tipe ini, pemimpin cenderung menghindari tanggung jawab dan tidak terlibat aktif dalam proses operasional. Sebagian besar keputusan diserahkan kepada kelompok, dan pemimpin hanya berperan secara minimal. Fokusnya lebih pada kepentingan pribadi dibanding kebutuhan organisasi.

g. Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership*)

Kepemimpinan ini ditandai oleh daya tarik pribadi pemimpin yang kuat. Karisma dianggap sebagai atribut individual yang mampu menginspirasi, memengaruhi, dan Mendorong pengikut agar meraih tujuan bersama dengan memanfaatkan kekuatan karakter pemimpin.

h. Kepemimpinan Demokratis (*Democartis Leadership*)

Gaya ini menekankan keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, pelimpahan wewenang secara bijak, serta mendorong partisipasi aktif dalam penetapan metode kerja dan

tujuan. Pemimpin menggunakan umpan balik sebagai sarana pembelajaran dan peningkatan kompetensi karyawan.

4. Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Amirullah, 2015), terdapat lima fungsi utama dalam kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi yang menentukan arah

Sumber daya yang terbatas dalam sebuah organisasi mengharuskan para pemimpin untuk mengelolanya dengan cara yang efisien. Dengan demikian, sebuah organisasi perlu memiliki struktur yang sejalan dengan tujuannya agar semua sasaran dan potensi dapat digunakan dengan sebaik-baiknya. Keselarasan ini terlihat dalam rencana serta cara kerja para pemimpin mereka.

- b. Peran sebagai wakil suara..

Dalam jabatan ini, seorang manajer memiliki tanggung jawab untuk berfungsi sebagai jembatan antara perusahaan dan pemangku kepentingan luar, seperti para pemegang saham, penyedia, pedagang, institusi keuangan, dan badan pemerintah yang relevan.

- c. Fungsi sebagai penyampai pesan.

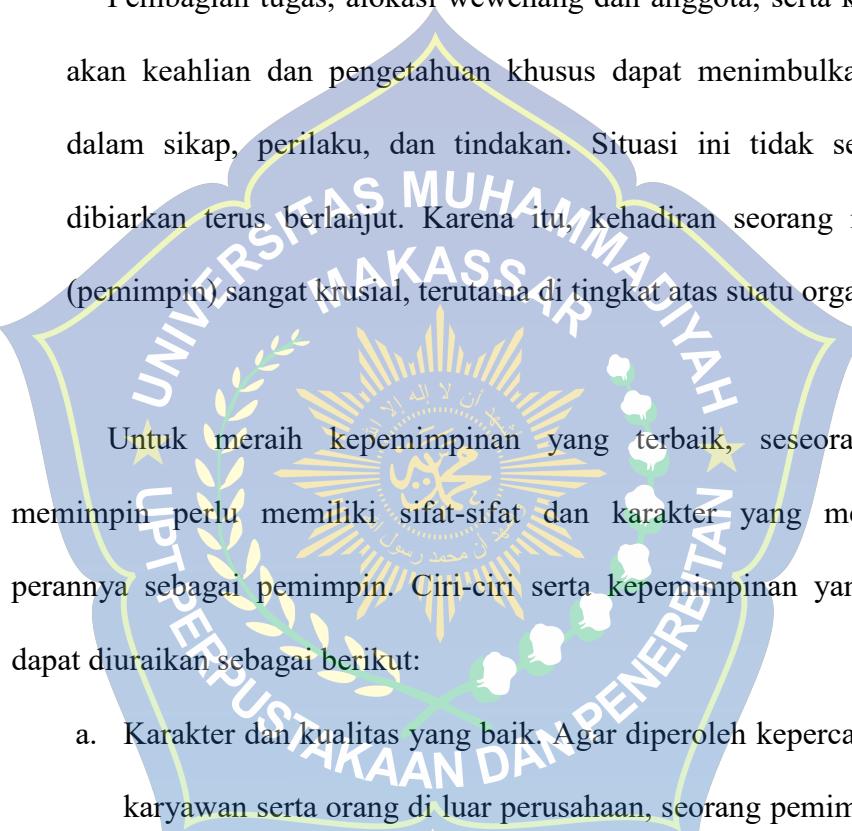
Peran seorang pemimpin sebagai komunikator menekankan kemampuannya untuk menginformasikan tujuan, Strategi dan tindakan yang harus diambil oleh anggota tim.

- d. Peran sebagai penghubung

Konflik atau perbedaan kepentingan di dalam sebuah organisasi memerlukan seorang pemimpin untuk menyelesaikannya. Sehingga, kemampuan untuk melaksanakan peran kepemimpinan sebagai mediator yang logis, adil, dan tidak berpihak merupakan tanda keberhasilan kepemimpinan seseorang..

e. Peran sebagai penggabung

Pembagian tugas, alokasi wewenang dan anggota, serta kebutuhan akan keahlian dan pengetahuan khusus dapat menimbulkan variasi dalam sikap, perilaku, dan tindakan. Situasi ini tidak seharusnya dibiarkan terus berlanjut. Karena itu, kehadiran seorang integrator (pemimpin) sangat krusial, terutama di tingkat atas suatu organisasi.



Untuk meraih kepemimpinan yang terbaik, seseorang yang memimpin perlu memiliki sifat-sifat dan karakter yang mendukung perannya sebagai pemimpin. Ciri-ciri serta kepemimpinan yang efektif dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Karakter dan kualitas yang baik. Agar diperoleh kepercayaan dari karyawan serta orang di luar perusahaan, seorang pemimpin perlu memiliki karakter dan kualitas yang baik.
- b. Hasrat untuk melayani anggota tim. Seorang pemimpin perlu memiliki keyakinan terhadap para anggotanya. Ia mengamati pendapat para bawahan dan berniat untuk mendukung mereka

dalam mengasah serta Tingkatkan kemampuan Anda guna mempercepat perkembangan karier.

- c. Pahami situasi. Seorang pemimpin tidak hanya perlu mengetahui situasi., tetapi juga harus memiliki kemampuan menilai perbedaan dalam kondisi organisasi dan anggotanya.
- d. Kecerdasan yang luar biasa dibutuhkan seorang pemimpin. Mereka harus mampu berpikir secara efektif, menganalisis masalah dengan baik, belajar secara cepat, serta memiliki minat yang tinggi terhadap topik-topik ilmiah.
- e. Fokus pada masa depan. Seorang pemimpin harus memiliki insting, visi untuk masa depan, dan kemampuan melihat sejak awal peluang-peluang yang bisa memengaruhi organisasi yang dipimpinnya.
- f. Memiliki sikap yang terbuka dan jelas. Pemimpin harus mampu menganalisis informasi dan inovasi yang terkini. Jelas namun tetap berpegang pada pandangannya.

5. Indikator Kepemimpinan

Adapun indicator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2012) adalah:

- a. Kemampuan analitis: Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menganalisis dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan agar tujuan ini tercapai, meskipun hal itu seringkali tidak terlihat secara jelas.

- b. Perilaku keteladanan: Pemimpin harus memberikan contoh bagi bawahan atau menunjukkan kerendahan hati agar tidak memperlihatkan sikap boros.
- c. Rasionalitas dan objektivitas: Seorang manajer perlu bersikap rasional saat menentukan tujuan dan objektif dalam menilai karyawan.
- d. Instruksi kerja: Pemimpin harus berorientasi pada tujuan, terstruktur, dan konseptual dalam merancang langkah-langkah untuk mencapai tujuan.
- e. Kemampuan untuk mendengarkan saran: Seorang pemimpin yang menganut sistem demokratis harus siap menerima masukan dari anggota tim guna menghindari perilaku yang otoriter.
- f. Keterampilan komunikasi: Manajer perlu memiliki kemampuan komunikasi yang efektif ketika menyampaikan petunjuk kepada para pegawainya.
- g. Pembagian tugas: Manajer wajib menyesuaikan diri dengan suasana kerja guna menciptakan suasana yang mendukung pembagian tugas.
- h. Kepemimpinan yang tegas: Seorang pemimpin perlu mengambil keputusan yang jelas dan pasti tanpa ragu agar dapat memperoleh penghormatan dari para anggotanya.

D. Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada pencapaian yang diraih oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam sebuah organisasi. berdasarkan pada kuasa dan tugas yang diembannya. Hasil tersebut perlu dicapai dengan mematuhi peraturan serta undang-undang yang berlaku, dan juga sesuai dengan standar serta prinsip etika yang diatur dalam organisasi, guna mendukung pencapaian tujuan keseluruhan organisasi.

Unsur-unsur yang terkait langsung dengan Kinerja karyawan adalah komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Elemen-elemen ini dikelola melalui manajemen kinerja. Menurut berbagai sumber, istilah "kinerja" biasanya merujuk pada hasil atau pencapaian seseorang atau tim dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan biasanya diukur selama periode waktu tertentu atau terhadap indikator dan standar yang ditetapkan (Pusparani, 2021). Menurut (Mangkunegara, 2011) Kinerja merupakan hasil dari upaya dan pencapaian, Dalam aspek kualitas dan jumlah, pencapaian ini dapat diraih berkat kemampuan para karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Hasil kerja tersebut mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi ekspektasi perusahaan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja adalah hasil atau Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlabih dahulu dan telah disepakati bersama (Angraini, 2021).

Kinerja individu adalah hasil dari perpaduan antara kemampuannya dan dorongannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seseorang harus memiliki motivasi yang kuat dan kemampuan yang memadai untuk mencapai kinerja terbaik. Kinerja biasanya didefinisikan sebagai tindakan nyata seseorang, yang ditunjukkan dalam Kinerja yang terkait dengan posisi dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja karyawan terkait erat dengan kepuasan kerja manajemen. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang menciptakan barang atau jasa yang membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja mencakup hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh oleh seorang pegawai.. yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas yang diberikan dalam batasan tanggung jawabnya. Kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang dapat dengan efektif menjalankan peran dan tugasnya dalam organisasi. (Siswanto, 2017). (Rivai, 2013) berusaha untuk menyoroti signifikansi dari kinerja, itu artinya bahwa hasil kerja seseorang bisa dilihat dan diukur berdasarkan usaha yang benar-benar dilakukan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2011), Kinerja dipengaruhi oleh dua jenis utama: faktor dari dalam dan dari luar. Faktor internal terdiri dari ciri-ciri

atau atribut seseorang yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas. Faktor eksternal terdiri dari kejadian yang terjadi di sekitar tempat kerja seseorang, seperti sikap, perilaku, dan tindakan rekan kerja, atasan, serta bawahan, juga mencakup ketersediaan sumber daya kerja dan situasi umum di tempat kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja pegawai dipengaruhi tiga faktor:

- a. Faktor aspek pribadi, termasuk kemampuan, pengalaman, dan karakteristik demografis
- b. Aspek psikologis, meliputi pandangan, sikap, karakter, proses belajar, dan dorongan
- c. Faktor Organisasi yang meliputi Sumber Daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design*.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai tidak semata-mata berfokus pada aspek fisik, melainkan mencakup keseluruhan aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Evaluasi ini mempertimbangkan berbagai indikator seperti kemampuan dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan, etos kerja, hubungan interpersonal di lingkungan kerja, serta aspek-aspek spesifik yang relevan dengan bidang dan tingkat jabatan masing-masing.

(Dharma, 2002) menyebutkan hampir semua metode penilaian kinerja melihat tiga hal penting yaitu jumlah, tingkat kebaikannya, dan waktu. Penilaian kinerja itu adalah proses yang disusun dengan rapi oleh atasan

untuk melihat sejauh mana karyawan itu menjalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan secara efisien dan sesuai dengan standar yang direncanakan.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2011), Berikut ini adalah indikator atau standar untuk mengukur kinerja setiap karyawan:

a. Kualitas

Kualitas kerja dinilai berdasarkan pandangan terhadap mutu output, termasuk tingkat penyelesaian tugas, yang mencerminkan kemampuan dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

g. Kuantitas

Indikator ini menunjukkan hasil yang dicapai secara keseluruhan, biasanya dinyatakan dalam bentuk unit kerja tertentu, seperti jumlah tugas, tingkat keaktifan, atau seberapa sering tugas diselesaikan.

h. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan Seberapa efektif suatu pekerjaan atau aktivitas dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Elemen ini mencerminkan kemahiran karyawan dalam mengatur pekerjaan dengan baik dan menggunakan waktu dengan seefisien mungkin.

i. Efektifitas

Efektivitas menunjukkan Seberapa efisien penggunaan sumber daya organisasi dalam mencapai hasil terbaik. Indikator ini mengukur rasio

antara input yang digunakan dan output yang dicapai, serta bagaimana penggunaan sumber daya tersebut dapat memberikan nilai tambah.

5. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan ucapan yang jelas mengenai hasil yang ingin diraih, waktu pencapaiannya, serta pihak yang bertanggung jawab. Sasaran kinerja terdiri dari elemen-elemen berikut:

- a. *The Performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b. *The Action* atau *Performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performers.
- c. *Time Element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d. *An Evaluation Method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- e. *The Place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan. Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik, dapat diukur, dapat diraih, fokus pada hasil dan dapat dilaksanakan dalam periode tertentu.

6. Perancanaan Kinerja

Rencana peningkatan karyawan adalah alat kontemporer yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan memperoleh informasi mengenai aspek-aspek di mana karyawan dapat mengoptimalkan potensi mereka. Ini menetapkan strategi untuk memperbaiki hasil kerja. Rencana peningkatan karyawan sangat krusial dalam organisasi modern

akibat perubahan cara pandang dalam penilaian kinerja di berbagai belahan dunia.

Fokus sekarang telah berpindah dari hanya memberikan penghargaan, insentif, serta hukuman menjadi keharusan untuk mengidentifikasi, merancang, dan mengatur kinerja karyawan. Bisnis masa kini semakin menekankan pentingnya pengelolaan kinerja pegawai. Diperkirakan bahwa di banyak perusahaan, pegawai tidak mendapatkan tugas, suasana kerja, atau tanggung jawab yang sesuai agar dapat mencapai potensi maksimal mereka. Akibatnya, hal ini menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan angka pergantian karyawan yang tinggi (Koopmans, 2011).

E. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa. Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Kinerja memainkan peran krusial dalam suatu organisasi, karena setiap karyawan diharapkan berkinerja baik dan berkontribusi secara maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi dan proses input yang diterapkan oleh departemen sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas.

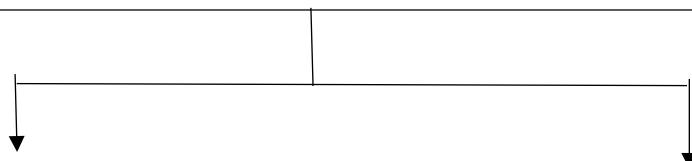
Kinerja sendiri merupakan hasil dari proses kerja. Dalam penelitian ini, variabel kinerja dianalisis menggunakan indikator-indikator seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektifitas, sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2011). Namun, pencapaian kinerja ini membutuhkan dukungan dari para pemimpin yang mampu memotivasi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses di mana seseorang dapat memengaruhi, memotivasi, membimbing, serta menginspirasi orang lain agar bekerja sama dan menjadi produktif demi mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks penelitian ini, variabel kepemimpinan diteliti dengan memanfaatkan indikator yang diusulkan oleh (Hasibuan, 2016). Indikator tersebut meliputi antara lain, kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan memotivasi, komunikasi, tanggung jawab.

Dari penjelasan di atas dapat diuraikan suatu model kerangka berpikir.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dikabupaten Gowa



<p>Variabel (X) Kepemimpinan (Hasibuan, 2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengendalikan emosi dan mengambil keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Komunikasi 4. Tanggung Jawab 	<p>Variabel (Y) Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2011)</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas
---	--

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan awal atau asumsi yang kini harus dibuktikan melalui penelitian ilmiah. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

1. Ha = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Ho = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

G. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang dianalisis, yaitu variabel X (kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja pegawai) dalam konteks pembangunan. Masing-masing variabel memiliki indikator-indikator yang

digunakan sebagai acuan pengukuran. Indikator untuk Variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut::

a. Variabel (X) Indikator kepemimpinan

Tindakan dan taktik yang muncul dari penggabungan filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang umumnya dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi hasil kerja timnya (Gomes, 2010).

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Merujuk pada kecakapan pemimpin dalam memilih tindakan terbaik dari sejumlah alternatif melalui pendekatan yang sistematis dan rasional, untuk mencapai hasil yang paling efektif dalam situasi tertentu.

2. Kemampuan Memotivasi

Menggambarkan kapasitas pemimpin dalam mendorong semangat dan komitmen anggota organisasi agar bersedia mengerahkan potensi, tenaga, waktu, serta keterampilannya paling efektif untuk mencapai target yang telah disepakati..

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan ini mencakup keterampilan menyampaikan pesan, ide, atau informasi secara efektif, baik secara verbal maupun nonverbal, dengan maksud agar informasi dapat dimengerti dengan jelas oleh orang yang menerimanya.

4. Tanggung Jawab

Merujuk pada kesanggupan pemimpin dalam memikul beban moral dan operasional atas segala keputusan dan tindakan yang diambil, serta

kesiapan untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja baik kepada organisasi maupun kepada anggotanya.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kematangan emosional menjadi faktor penting dalam kepemimpinan yang efektif. Kemampuan ini mencerminkan kepekaan pemimpin dalam mengelola emosi diri sendiri agar tetap stabil dalam situasi yang menantang, yang pada akhirnya memengaruhi iklim kerja dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

b. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Kinerja yang diperoleh oleh seorang pegawai saat menjalankan tugas dalam area tanggung jawab yang ditetapkan dapat diukur dari aspek kualitasnya, kuantitas, ketepatan waktu (Mangkunegara, 2011) :

1) Kualitas

Kualitas suatu pekerjaan dinilai berdasarkan pandangan mengenai mutu hasil yang diperoleh, termasuk tingkat keunggulan dalam penyelesaian tugas, yang mencerminkan kemampuan dan keahlian pekerja dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

2) Kuantitas

Indikator ini merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan, yang umumnya dinyatakan dalam unit kerja tertentu, seperti total satuan, volume aktivitas, atau frekuensi penyelesaian pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merujuk pada sejauh mana sebuah tugas atau aktivitas dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Aspek ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaan mereka dengan efisien dan menggunakan waktu mereka secara maksimal.

4) Efektifitas

Efektivitas mencerminkan seberapa jauh sumber daya sebuah organisasi dimanfaatkan secara optimal untuk meraih hasil yang maksimal. Indikator ini mengukur rasio antara input yang digunakan dan output yang dicapai, serta bagaimana penggunaan sumber daya tersebut dapat memberikan nilai tambah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Tipe Penelitian

Dalam semua bentuk penelitian ilmiah, pengetahuan mengenai metode penelitian sangat krusial. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang terstruktur untuk mendapatkan pemahaman melalui data angka yang digunakan sebagai landasan analisis terhadap fenomena yang diteliti. Pendekatan kuantitatif biasanya memanfaatkan alat statistik untuk mengolah dan memahami data numerik.

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan untuk meneliti kaitan antara variabel dalam sebuah populasi. Dalam konteks penelitian ini, digunakan pula tipe penelitian survei, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menilai Rata-rata kecenderungan untuk setiap variabel yang akan diteliti, yaitu variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama Setelah Seminar Proposal. Yang berlokasi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Adapun alasan pemilihan tempat penelitian ini didasarkan pada alasan-alasan sebagai berikut:

1. Tempat penelitian terletak di lokasi yang strategis, yakni di Kabupaten Gowa yang mudah dijangkau.
2. Karena adanya penemuan bahwa beberapa pemimpin tampak tidak peduli terhadap stafnya, penting untuk meneliti peran pemerintah daerah dalam pengambilan keputusan, pemberian dorongan, komunikasi, pengawasan bawahan, penugasan tanggung jawab, dan pengelolaan emosi.

C. Populasi Dan Sampel

Menurut (Supomo, 2014), Populasi merujuk pada sejumlah orang, Kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang berkaitan dengan fokus studi. Isu mengenai populasi umumnya timbul dalam studi tentang opini masyarakat, yang memanfaatkan kuesioner sebagai cara utama untuk mengumpulkan informasi.

Dalam studi ini, populasi yang dianalisis adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bertugas di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, yang berjumlah sebanyak 50 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahap penting dan memiliki peran sentral dalam proses penelitian. Ini disebabkan oleh kebutuhan akan data yang objektif dan Berlaku untuk studi ini. Untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik pengumpulan data berikut:

- 1) Pengumpulan data menggunakan studi pustaka merupakan sebuah metode yang dilaksanakan dengan cara mengeksplorasi beragam sumber referensi akademik, seperti buku, jurnal, laporan penelitian, serta dokumen penting lainnya. Cara ini dipakai untuk mendapatkan landasan teori yang kokoh dalam mengerti dan menganalisis isu-isu yang menjadi pusat studi. Studi kepustakaan memiliki peran krusial dalam proses penelitian, karena literatur ilmiah merupakan landasan utama untuk memperoleh informasi yang valid, kontekstual, dan relevan dengan topik yang diteliti. Tanpa pengkajian literatur yang memadai, peneliti akan kesulitan membangun kerangka teori yang kokoh serta justifikasi ilmiah yang diperlukan dalam proses analisis data.
- 2) Observasi adalah metode pengumpulan data dengan menganalisis langsung objek yang diteliti dalam habitat alaminya, dalam hal ini berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Menurut (Sugiyono, 2004), teknik observasi sangat tepat digunakan ketika objek yang diamati melibatkan perilaku manusia, dinamika proses kerja, atau gejala-gejala sosial dan alamiah, terutama ketika jumlah subjek penelitian tidak terlalu besar. Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data empiris secara langsung untuk memperkuat validitas hasil dari penelitian.
- 3) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan melalui cara serangkaian pertanyaan tertulis kepada partisipan yang dipilih

untuk penelitian. Instrumen ini dapat disampaikan secara langsung atau melalui platform digital seperti pesan instan atau surel. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan terbuka serta tertutup dan digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai pandangan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar dengan cara yang efisien serta mendukung analisis kuantitatif yang diperlukan untuk penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

Data yang diperoleh dari kuesioner penelitian diuji keabsahannya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, dapat mengukur variabel yang ingin diteliti dengan tepat. Suatu instrumen dinyatakan valid jika pertanyaan yang disusun benar-benar mencerminkan konsep yang ingin diukur dan dapat memproduksi data yang relevan untuk mencapai tujuan penelitian.

Menurut (Ghozali, 2016) sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaannya secara konsisten dapat mengukur

aspek yang ingin diketahui sesuai dengan konstruk teoritisnya. Pengujian validitas umumnya dilakukan melalui analisis statistik terhadap hasil tanggapan responden yang ditampilkan dalam tabel Item-Total Statistics.

Dalam proses uji validitas, digunakan kriteria sebagai berikut: apabila Apabila nilai r-hitung > r-tabel, maka item tersebut dinyatakan valid, yang berarti sesuai untuk mengukur variabel itu. Sebaliknya, apabila nilai r-hitung < dari r- tabel, maka item itu dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah sebuah prosedur dalam pengolahan data yang bertujuan untuk menilai seberapa konsisten atau stabilnya hasil yang diperoleh dari alat ukur selama periode waktu tertentu.. Menurut Syofian (2013), reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen, seperti kuesioner, dapat Menciptakan output yang konsisten dan seragam dalam situasi yang sama. Sebuah instrumen dianggap andal jika jawaban responden terhadap pertanyaan tetap stabil seiring berjalannya waktu.

Uji realibitas dilaksanakan untuk menjamin bahwa setiap elemen dalam kuesioner dapat dengan terpercaya menggambarkan variabel atau konsep yang sedang diteliti.. Dalam konteks penelitian kuantitatif, reliabilitas umumnya diuji menggunakan koefisien

Cronbach's Alpha, yang mengukur tingkat internal konsistensi antar-item dalam satu instrumen. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > r tabel, maka instrumen dinyatakan reliable dan pantas digunakan sebagai instrumen pengukur dalam penelitian. Di sisi lain, jika nilai alpha lebih rendah dari nilai r-tabel, maka kuesioner dianggap tidak konsisten dan harus diperbaiki.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- a. Menurut (Ghozali, 2016), Model regresi yang efektif ditentukan oleh distribusi nilai residual yang bersifat normal atau mendekati normal. Untuk itu, dilakukan pengujian normalitas guna mengevaluasi Apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Menguji kenormalan residual sangat krusial, karena merupakan salah satu dasar asumsi dalam analisis regresi yang memastikan validitas estimasi model. Data yang berdistribusi normal dianggap mampu menghasilkan model penelitian yang lebih akurat dan dapat diandalkan. Untuk menguji normalitas residual, Penelitian ini mengaplikasikan metode statistik non-parametrik yang dikenal sebagai Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S *Test*). Proses Keputusan dalam pengujian ini dibuat dengan mempertimbangkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) dari uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar untuk membuat keputusan menurut (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut:

- b. Ketika sisa titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan sesuai dengan arah garis tersebut dalam plot P-P normal.
- c. *Plot of Regression Standardized Residual*, Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. sebaliknya, apabila sebaran titik residual tampak menjauhi garis diagonal dan tidak membentuk pola dengan mengikuti petunjuk Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi syarat distribusi normal

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang berarti antara variabel independen dalam model regresi. (Ghozali, 2016) Ditemukan bahwa adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen dapat menimbulkan masalah multikolinearitas, yang berdampak pada ketepatan koefisien regresi. Apabila variabel-variabel independen saling berhubungan, hubungan ini tetap non-ortogonal.

Dalam konteks regresi, variabel ortogonal merujuk kepada variabel independen yang memiliki korelasi nol satu terhadap yang lainnya, sehingga tidak saling memengaruhi. Untuk menentukan keberadaan multikolinearitas, digunakan dua indikator utama, yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Sebaliknya, jika *tolerance* $\leq 0,10$ atau VIF

≥ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas terjadi dalam model regresi tersebut.

4. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji dan mengukur sejauh mana variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan mempengaruhi variabel terikat (Y), yaitu kinerja pegawai. Analisis ini digunakan bukan hanya untuk memahami arah dan intensitas hubungan antara dua variabel, tetapi juga untuk mengembangkan model prediksi dalam bentuk rumus matematis.

Regressi linier sederhana bermanfaat untuk membangun persamaan regresi yang berfungsi sebagai fondasi dalam memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan rumus:

Y = variabel kinerja pegawai

X = variabel kepemimpinan

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics sebagai alat bantu untuk menghitung serta menganalisis hubungan antara variabel

kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selain untuk membentuk model persamaan regresi, hasil dari analisis ini juga digunakan dalam Menguji hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan dalam penelitian.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial/Uji-t

Uji t, yang juga dikenal sebagai pengujian parsial, digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap perubahan variabel dependen dalam sebuah model regresi. Menurut Ghazali (2016), signifikansi dari koefisien regresi parsial mengikuti distribusi t-Student, dengan derajat kebebasan (df) sebesar $n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas yang digunakan dalam model

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%), yang berarti tingkat kepercayaan terhadap hasil pengujian adalah 95%. Objek dari uji-t ini adalah untuk mengetahui

apakah variabel independen, yang diambil secara terpisah, mempengaruhi secara signifikan variabel dependen, sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Uji simultan (Uji Statistik F)

Menurut (Ghozali, 2016) Menurut Ghozali (2016), Uji statistik F pada dasarnya berfungsi untuk mengevaluasi signifikansi secara bersamaan, yakni Untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai keabsahan model regresi secara keseluruhan.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut Jika nilai F hitung $>$ F tabel (atau secara umum nilai $F > 4$ pada tingkat signifikansi 5%), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti seluruh variabel independen dalam model secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, model regresi bisa dianggap sesuai untuk memprediksi serta menganalisis hubungan antara variable.

- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)ⁿ

Uji Menurut (Ghozali, 2016), Uji koefisien determinasi, yang dinyatakan dengan nilai Adjusted R^2 , digunakan untuk menilai seberapa efektif model regresi dalam menjelaskan variasi dalam

variabel dependen. Nilai Adjusted R² berada dalam rentang 0 hingga 1, semakin mendekati angka 1 nilai tersebut, semakin tinggi proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen dalam model.

Pengujian koefisien determinasi yang diwakili oleh nilai Adjusted R², dimanfaatkan untuk menilai seberapa efektif model regresi dalam menjelaskan perbedaan pada variabel dependen. Nilai R² yang Disesuaikan terletak antara 0 sampai, di mana semakin dekat ke angka 1, semakin besar pula bagian variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen dalam model. Menurut (Ghozali, 2016).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa (BKPSDM) adalah lembaga di tingkat daerah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa. Badan ini dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang secara struktural bertanggung jawab kepada Bupati Gowa melalui Sekretaris Daerah.

Sebagai bagian penting dalam pelaksanaan urusan kepegawaian pemerintah serta pengembangan kemampuan pegawai negeri sipil, Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia mengambil peranan yang sangat signifikan dalam mewujudkan pelaksanaan pelayanan publik yang profesional dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Dengan memperhatikan masalah strategis dan tantangan eksternal yang selalu berubah, Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa telah merumuskan visi kelembagaan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Visi ini menjadi landasan bagi Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia dalam mendukung pembangunan wilayah secara menyeluruh melalui pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing.

2. Visi dan Misi Lembaga

Visi yang diemban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa adalah: “Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Berbasis Kompetensi menuju Terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang Profesional dan Sejahtera”. Sedangkan misi yang diemban adalah:

- a. Meningkatkan standar perencanaan pengembangan sumber daya manusia dan informasi yang berkaitan
- b. Meningkatkan mutu pengembangan SDM di sektor pelayanan publik melalui pelatihan dan pengembangan (Diklat) di bidang pelayanan publik.
- c. Melaksanakan penempatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kompetensi pada posisi-posisi tertentu.
- d. Meningkatkan pengembangan pelayanan publik untuk mendorong kedisiplinan, kinerja, dan kesejahteraan pegawai, sehingga menghasilkan Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) dengan kinerja tinggi.
- e. Meningkatkan kualitas administrasi di sektor pelayanan publik untuk menjamin kinerja Administrasi yang efisien didukung oleh penyediaan data dan informasi yang tepat mengenai pelayanan publik.

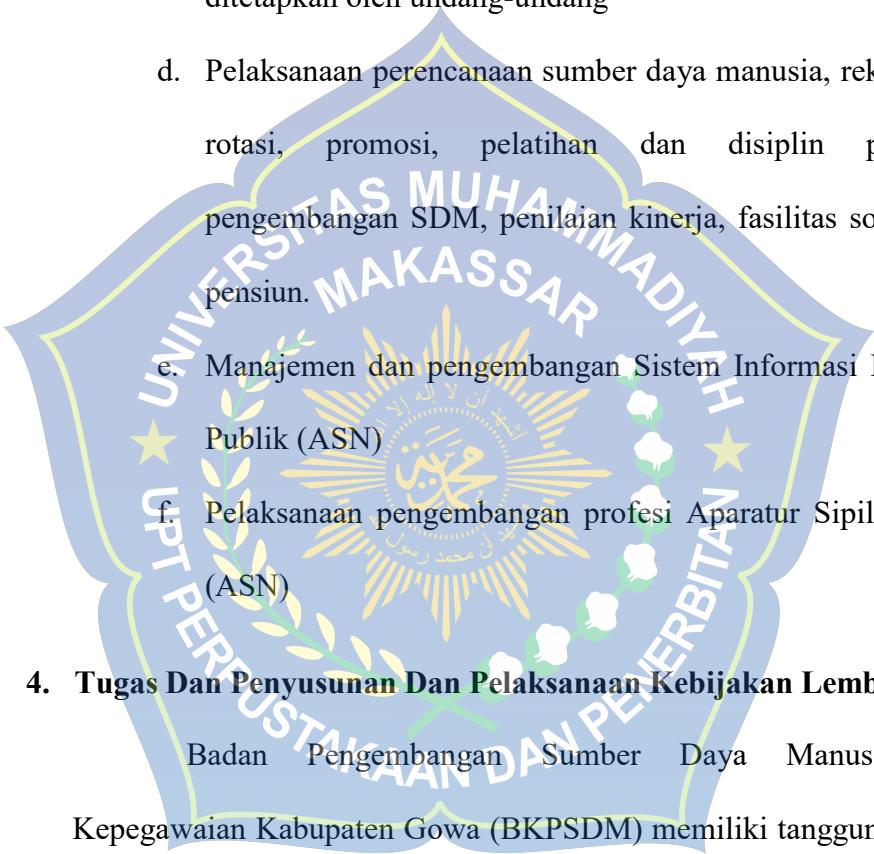
3. Kewenangan Lembaga

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mempunyai kewenangan, sebagai berikut:

- a. Pengumpulan dan pengolahan data serta informasi, serta penyediaan fasilitas dan infrastruktur untuk pengembangan kebijakan dan program kerja dalam bidang sumber daya manusia dan pengembangan Sumber Daya Manusia.
- b. Merancang, mengkaji, serta menyusun peraturan daerah dan pedoman teknis pengelolaan untuk Pegawai negeri sipil mengacu pada aturan, standar, dan tata cara yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan;
- c. Penyusunan struktur kepegawaian, pelaksanaan perekrutan, pemindahan, pengelolaan promosi, pengembangan serta disiplin pegawai, peningkatan pegawai, penilaian kinerja, tunjangan sosial, dan perencanaan pensiun;
- d. Pengelolaan dan pengembangan sistem informasi untuk layanan publik (ASN); dan
- e. Memberikan bantuan profesional kepada aparatur sipil negara (ASN).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mempunyai kewenangan, sebagai berikut:

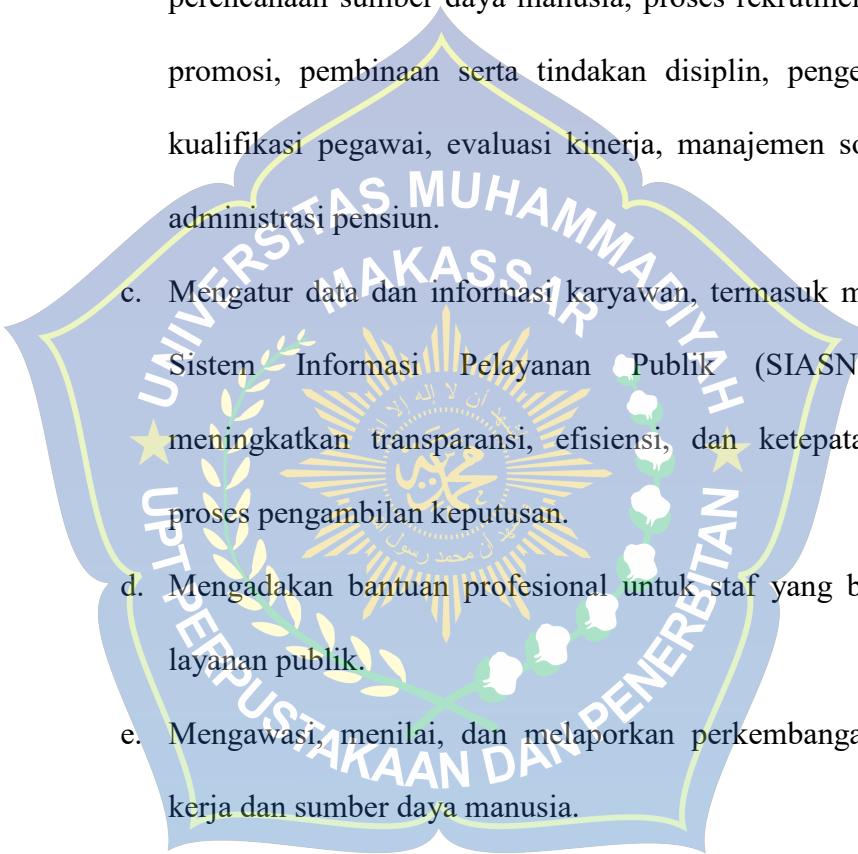
- a. Pelaksanaan persiapan, pengumpulan bahan dan informasi

- 
- b. prasarana dalam rangka penyusunan kebijakan, rencana program kerja bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
 - c. Melaksanakan pengumpulan, analisis, dan penyusunan regulasi daerah serta panduan administratif teknis pegawai negeri sipil (ASN) sesuai norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang
 - d. Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, rotasi, promosi, pelatihan dan disiplin pegawai, pengembangan SDM, penilaian kinerja, fasilitas sosial dan pensiun.

- e. Manajemen dan pengembangan Sistem Informasi Layanan Publik (ASN)
- f. Pelaksanaan pengembangan profesi Aparatur Sipil Negara (ASN)

4. Tugas Dan Penyusunan Dan Pelaksanaan Kebijakan Lembaga

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Gowa (BKPSDM) memiliki tanggung jawab utama untuk merancang dan melaksanakan kebijakan mengenai administrasi Aparatur Sipil Negara. Dalam melaksanakan fungsi intinya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjalankan berbagai fungsi strategis yang menunjukkan peran pentingnya dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia di daerah., yaitu:

- 
- a. Melakukan pengumpulan dan penilaian data, serta merumuskan pedoman teknis dan produk hukum daerah yang berkaitan dengan pelayanan publik dengan tetap Kepatuhan mengacu pada norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditentukan dalam undang-undang.
 - b. Menjalankan semua aspek pelayanan publik, yang mencakup perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen, mutasi, promosi, pembinaan serta tindakan disiplin, pengembangan kualifikasi pegawai, evaluasi kinerja, manajemen sosial, dan administrasi pensiun.
 - c. Mengatur data dan informasi karyawan, termasuk merancang Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIASN) untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan ketepatan dalam proses pengambilan keputusan.
 - d. Mengadakan bantuan profesional untuk staf yang bekerja di layanan publik.
 - e. Mengawasi, menilai, dan melaporkan perkembangan tenaga kerja dan sumber daya manusia.
 - f. Menyampaikan rekomendasi dan masukan kepada atasan dalam area tanggung jawabnya.
 - g. Menjalankan tugas tambahan yang dikeluarkan oleh Bupati berdasarkan tugas dan fungsinya

5. Tujuan Strategi Lembaga

Tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa adalah:

- a. Peningkatan kualitas, disiplin, dan kemampuan pegawai negeri sipil, serta dukungan sistem teknologi informasi untuk sumber daya manusia
- b. Mengembangkan pengelolaan internal yang tanggap, produktif, dan bertanggung jawab.

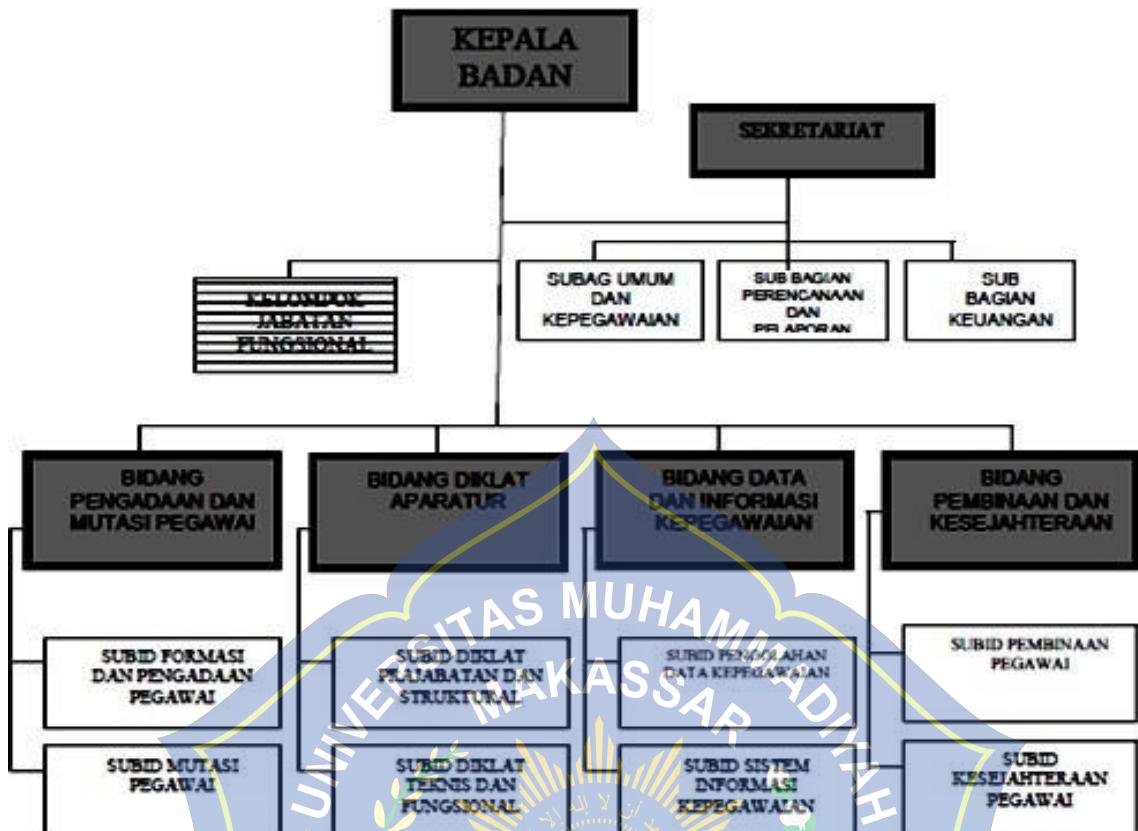
Program yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa adalah:

- a. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
- b. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;
- c. Peningkatan Disiplin Aparatur;
- d. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.
- e. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
- f. Pelayanan Administrasi Perkantoran.

6. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa sesuai dengan yang tertera dalam Lampiran Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 8 Tahun 2008 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, serta Badan Teknis Kabupaten Gowa, yakni:

Gambar 3.2



7. Pembagian Tugas

- a. Kepala Badan bertugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM berdasarkan kewenangan dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fungsinya antara lain:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan.
2. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.

3. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.
- b. Sekretariat bertugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan umum, kepegawaian dan keuangan dalam lingkungan Badan.
- Fungsinya antara lain:
1. Penyusunan kebijakan teknis administratif perencanaan dan pelaporan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan.
 2. Merencanakan operasional kerja sekretariat berdasarkan rencana dan sasaran kerja yang telah ditetapkan sebagai pedoman kerja.
 3. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran kepada atasan.
- c. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai bertugas merumuskan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang formasi, pengadaan, mutasi dan kepangkatan pegawai. Fungsinya antara lain:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang formasi, pengadaan serta mutasi pegawai.
 2. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang formasi, pengadaan mutasi dan kepangkatan pegawai.
 3. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang formasi, pengadaan, mutasi dan kepangkatan pegawai.
- d. Bidang Diklat Aparatur bertugas mempersiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang diklat pra jabatan dan struktural. Fungsinya antara lain:
1. Menyusun rencana pelaksanaan program dan kegiatan di bidang diklat prajabatan dan struktural sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 2. Menyiapkan pedoman dan petunjuk teknis diklat prajabatan dan struktural.
 3. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan program dan kegiatan di bidang diklat prajabatan dan struktural.
- e. Bidang Data dan Informasi Kepegawaian bertugas merencanakan dan menyusun program dan kegiatan, merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, membagi tugas,

mengkoordinasikan dan melaksanakan program/kegiatan, melakukan monitoring dan evaluasi, menginventarisir permasalahan, menilai prestasi kerja, melaporkan hasil pelaksanaan tugas dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya di bidang data dan informasi kepegawaian. Fungsinya antara lain:

1. Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan teknis dalam pengolahan data kepegawaian.

2. Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan teknis dalam penggunaan sistem informasi kepegawaian.

f. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan bertugas merencanakan, menyusun program dan kegiatan merumuskan kebijakan teknis, memberi dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Fungsinya antara lain:

1. Merumuskan, menetapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan pembinaan pegawai.

Merumuskan dan menetapkan kebijakan tertulis, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan kesejahteraan dan pensiun pegawai.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner secara daring (*online questionnaire*) guna menjangkau responden secara lebih efisien dan praktis. Karakteristik demografis responden, seperti jenis kelamin dan rentang usia, dijadikan sebagai dasar dalam menyusun kategori sampel, dengan tujuan untuk memperoleh data yang lebih sistematis, representatif, serta memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap variabel-variabel yang diteliti. Identifikasi ciri-ciri responden ini juga berfungsi untuk mendukung keakuratan interpretasi hasil penelitian.

2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin merujuk pada perbedaan antara pria dan wanita dalam aspek karakteristik, peran, serta kedudukan mereka. Deskripsi penelitian di bawah ini berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 2 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki - laki	26	52%
2.	Perempuan	24	48%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah SPSS 2025

Menunjukkan pada data dalam Tabel 2, dari total 50 responden yang berpartisipasi dalam penelitian, sebanyak 26 orang (52%) merupakan laki-laki, sedangkan 24 orang (48%) merupakan perempuan. Persentase tersebut mencerminkan bahwa komposisi responden didominasi oleh laki-laki, meskipun selisihnya relatif kecil. Dominasi ini mencerminkan kondisi aktual di lingkungan kerja Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, di mana secara umum proporsi pegawai laki-laki memang cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan.

3. Usia Responden

Usia merujuk pada rentang waktu yang telah dilalui individu sejak saat kelahirannya hingga waktu pengukuran dilakukan. Sebagai contoh, apabila seseorang berusia lima belas tahun, maka usia tersebut dihitung berdasarkan selisih antara tahun kelahiran individu tersebut dengan tahun saat ini. Dengan demikian, usia merupakan indikator kronologis yang digunakan untuk mengukur lamanya seseorang telah hidup sejak ia dilahirkan.

Tabel 3 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	presentase
1.	20-30	21	42%
2.	31-40	13	26%
3.	41-50	11	22%
4.	>50	5	10%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 50 responden dapat dilihat bahwa responden penelitian paling dominan berusia 20-30 tahun sebanyak 21 responden atau 42%. Ini menunjukkan bahwa ciri-ciri responden sesuai usia berada pada tahap sangat terfokus pada pekerjaannya dan bekerja dengan produktif.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan hasil jawaban para responden pada setiap item pertanyaan yang terdapat variabel penelitian yakni X dan Y .

1. Variabel Kepemimpinan

Berikut penelitian responden pada item pertanyaan yang terdapat pada variabel Kepemimpinan.

Tabel 4 Responden terhadap variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
1.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	2	0	5	31	12	50
2.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap	2	0	2	34	12	50

	perbedaan pendapat untuk tujuan yang baik						
3.	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi	0	2	6	30	12	50
4.	Pemimpin selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya	0	0	5	37	8	50
5.	Pemimpin saya bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya	0	1	4	38	7	50
6.	Pemimpin berani dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah	0	2	0	35	13	50

	diberikan kepada bawahannya						
--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai, sebagaimana Seperti yang terlihat dalam tabel di atas, sebagian besar responden memberikan reaksi yang cukup baik. Pernyataan nomor 5 memperoleh persetujuan tertinggi, di mana sebanyak 38 responden menyatakan setuju bahwa pimpinan bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya. Temuan ini mengindikasikan bahwa di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, para pemimpin menunjukkan keterbukaan dan kepedulian terhadap kondisi emosional dan permasalahan yang dihadapi oleh pegawainya.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut penelitian responden pada item pertanyaan yang terdapat pada variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 5 Respon terhadap variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
1.	Saya mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.	0	0	1	33	16	50

2.	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan.	0	0	3	27	20	50
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0	0	3	27	20	50
4.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	1	3	3	24	19	50
5.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	1	0	3	29	17	50
6.	Guna mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa fokus pada pencapaian target.	2	1	2	29	16	50

Sumber : Data Primer diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil penilitian responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan cukup baik dan diperoleh jawaban Setuju (S) paling banyak terdapat pada pertanyaan nomor 1 dengan jumlah responden terbanyak yaitu 33 responden yang menyatakan bahwa pegawai mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa bahwa pegawai mampu berkomitmen atas kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur secara akurat apa yang dimaksud untuk diukur (Syofia, 2013). Dalam konteks penelitian, uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mewakili variabel yang diteliti. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila item-item pertanyaannya mampu merefleksikan konstruk yang dimaksudkan untuk diukur.

Proses pengujian validitas dilaksanakan melalui analisis korelasi antara skor setiap item secara individual dengan skor total dari instrumen, sebagaimana tercermin dalam kolom Corrected Item–Total Correlation. Teknik ini secara prinsip setara dengan analisis korelasi bivariat karena keduanya mengukur keterkaitan antara dua variabel (Ghozali, 2013). Suatu

item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan keseluruhan konstruk yang diukur.

Tabel 6 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X.1	0,728	0,278	Valid
	X.2	0,709	0,278	Valid
	X.3	0,744	0,278	Valid
	X.4	0,686	0,278	Valid
	X.5	0,701	0,278	Valid
	X.6	0,539	0,278	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,514	0,278	Valid
	Y.2	0,451	0,278	Valid
	Y.3	0,836	0,278	Valid
	Y.4	0,773	0,278	Valid
	Y.5	0,762	0,278	Valid
	Y.6	0,760	0,278	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1 di atas diperoleh hasil nilai r hitung seluruh item berada di atas r tabel (0,278). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan telah valid untuk digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah prosedur analisis data yang tujuannya adalah untuk menentukan sejauh mana instrumen pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Syofian, 2013). Sebuah kuesioner dikatakan terpercaya atau handal jika tanggapan responden terhadap pertanyaan serupa tetap konsisten, meskipun dijawab di waktu yang berbeda

Pengujian reliabilitas ini berperan penting dalam menilai sejauh mana indikator-indikator dalam kuesioner secara konsisten mencerminkan konstruk yang dimaksud. Teknik uji reliabilitas umumnya dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha yang diperoleh melebihi nilai r tabel yang ditentukan. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha (di atas batas minimal, biasanya 0,60 atau 0,70 tergantung konteks), semakin besar konsistensi internal kuesioner, semakin baik hasilnya.

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,815	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,822	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 7 di atas diperoleh hasil nilai Cronbach alpha seluruh variabel berada di atas 0,6. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel telah reliabel untuk digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi dengan pendekatan data panel dapat dilakukan secara optimal apabila telah memenuhi syarat asumsi klasik. Pemenuhan asumsi-asumsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel independen yang digunakan sebagai prediktor terhadap variabel dependen tidak menghasilkan estimasi yang bias atau menyimpang. Dalam konteks ini, pengujian asumsi klasik yang perlu dilakukan mencakup uji normalitas (untuk mengevaluasi distribusi residual), Pengujian heteroskedastisitas (untuk memverifikasi kesetaraan varians residual), serta uji multikolinearitas (untuk mengidentifikasi ada hubungan erat antara variabel independen, yang dapat berdampak pada kestabilan model regresi).

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), Suatu model regresi dianggap baik jika kesalahan atau residual memiliki distribusi yang hampir normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Normalitas residual adalah indikator krusial untuk validitas estimasi regresi. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji Kolmogorov-Smirnov, dengan fokus pada nilai signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan apakah data terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75906174
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.071
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 8 mengenai uji normalitas di atas diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dari itu diperoleh keputusan terima H0 dengan kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2016). Kesamaan antara variabel independen menghasilkan hubungan yang sangat kuat. Apabila variabel independen saling berhubungan, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value $> 0,1$ atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel Tabel 9 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 9 mengenai uji multikolinieritas di atas menunjukkan nilai VIF variabel independen lebih kecil dari 10, maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah model regresi terpengaruh oleh pertidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila variance dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, hal ini dinamakan homokedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas di dalam model regresi linear berganda dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. > 0.05 , maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi linear berganda
2. Jika nilai Sig. < 0.05 , maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi linear berganda.

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.051	.971			1.082	.284
Kepemimpinan	.022	.065	.050		.344	.732

a. Dependent Variable: RESABS

Pada tabel 10 mengenai uji heteroskedastisitas di atas diperoleh nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, maka dari itu diperoleh keputusan terima H_0 dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data residual.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini memanfaatkan analisis regresi linier sederhana sebagai metode analisis data guna mengidentifikasi pengaruh variabel independen

(X), yaitu kepemimpinan, terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja pegawai. Teknik ini juga berfungsi untuk membentuk suatu model persamaan yang dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan prediksi terhadap perubahan nilai variabel dependen berdasarkan variabel independennya. Adapun bentuk umum dari persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 11 Model Regresi

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.948	1.513		
	0.697	.101	.706	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Nilai konstanta sebesar 4,948 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 4,948. Nilai koefisien regresi 0,697 berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,697 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Pada tabel 11 dan persamaan regresi di atas diperoleh kesimpulan bahwa peningkatan variabel kepemimpinan mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,697.

4. Uji Hipotesis

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya. Untuk menguji model regresi yang terbaik, maka model yang diajukan harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah model yang dianalisis memiliki tingkat viabilitas model yang tinggi maka dilakukan pengujian ini, artinya variabel input atau model mampu menjelaskan fenomena yang diteliti. Data dianalisis menggunakan program SPSS, hasil uji ini dapat dilihat pada angka F hitung dan tingkat signifikansi dalam output uji anova. Variabel independen dinyatakan layak / mampu menjelaskan variabel dependennya jika tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 12 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.986	1	160.986	47.660	<,001 ^b
	Residual	162.134	48	3.378		
	Total	323.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Pada penelitian ini, hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 12 menunjukkan nilai signifikansi seluruh model sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05. Ini berarti, model regresi layak digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini memberikan makna bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi atau yang dilambangkan dengan (R²) merupakan alat yang dipakai untuk mengukur atau menentukan persentase dampak variabel independen pada variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1, diperoleh dari data primer dengan data *cross section* tidak bernilai tinggi, dan estimasi nilai persentasi berada di atas 20%.

Tabel 13 Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.706 ^a	.498	.488		1.83788
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa nilai Adjusted R-squared (R²) sebesar 0,498 atau 49,8%. Hal ini berarti sebesar 49,8% variasi kinerja

pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Sementara itu, sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi.

5. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh total dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji t. Data dianalisis dengan program SPSS, hasil uji ini dapat dilihat pada angka thitung dan tingkat signifikansi dalam output uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05). Hubungan variabel dapat dikatakan berpengaruh jika tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Pada dasarnya, pengujian parsial ini ialah proses evaluasi hipotesis apakah hipotesis akan diterima atau ditolak.

Tabel 14 Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.948	1.513		3.270	.002
Kepemimpinan	.697	.101	.706	6.904	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 14 tersebut dapat diperoleh hasil uji signifikansi variabel sebagai berikut.

1. Berdasarkan tabel 14, variabel kepemimpinan memiliki nilai prob. (p-value) sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keyakinan 95 persen. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan Kepemimpinan yang efektif memberikan pengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan hasil kerja individual. Seorang pemimpin yang handal dapat mendorong, memberi inspirasi, dan memberdayakan karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan dan efisiensi. Karena itu, perusahaan perlu meningkatkan secara signifikan kinerja para karyawannya dan perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan dan pemeliharaan kemampuan kepemimpinan yang berkualitas tinggi.

Penelitian yang serupa dilakukan oleh (Ajizah, 2024). Menurut (Ajizah, 2024) Kinerja pegawai adalah salah satu tanda utama keberhasilan sebuah Instansi atau badan pemerintahan, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi individu, tetapi juga oleh tipe serta kualitas kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik memiliki peranan penting dalam menciptakan visi, memberikan petunjuk, serta membangun lingkungan kerja yang produktif dan mendukung. Oleh karena itu, kepemimpinan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan individu lain agar mencapai sasaran yang ditentukan oleh

organisasi. Peran seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, mendorong, serta menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung. Ada berbagai jenis kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, demokratis, otokratis, dan situasional, yang masing-masing memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Menurut (Rivaldo & Ratnasari, 2020) pemimpin yang baik mampu membangkitkan semangat dan motivasi kerja pegawai melalui apresiasi, pemberian reward, serta penyediaan ruang pengembangan diri. Kepemimpinan transformasional, contohnya, sangat berhasil dalam mendorong dan memberikan semangat kepada karyawan agar berusaha lebih keras dari yang diharapkan. Tipe kepemimpinan ini umumnya mendorong rasa komitmen dan kesetiaan para karyawan kepada organisasi. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dan memberikan dukungan umumnya menciptakan suasana kerja yang positif, terbuka, dan inklusif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan para karyawan, yang akhirnya, hal ini memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Kepemimpinan yang cerdas dalam menangani konflik juga mempertahankan keseimbangan dalam kelompok. Kepemimpinan yang efektif mendukung pembuatan keputusan yang lebih melibatkan, jelas, dan fokus pada tujuan. Saat karyawan merasa terlibat dalam proses penentuan keputusan, mereka merasa dihargai, memiliki tanggung jawab yang lebih

dalam melaksanakan tugas mereka, dan oleh karena itu dapat meningkatkan kinerjanya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari perhitungan dan analisis pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Kepemimpinan memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan performa kerja pegawai.
2. Besar dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dan paling dominan, yang berarti mutu kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan produktivitas dan efisiensi karyawan di institusi ini
3. Dari keseluruhan indikator yang dianalisis, variabel kepemimpinan terbukti sebagai faktor yang paling menentukan terhadap Meningkatkan produktivitas karyawan. Artinya, kesuksesan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya sangat ditentukan oleh sejauh

mana pemimpin mampu mengelola, memotivasi, dan membina bawahannya secara optimal.

B. SARAN

1. Agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, sebaiknya di perusahaan ini terus menerapkan kepemimpinan yang baik agar karyawan termotivasi ketika pimpinannya mampu bekerja dengan baik dalam segala aspek, karena dalam suatu instansi atau organisasi tanggung jawab utama berada di tangan pimpinan..
2. Lembaga dan pemimpin diharapkan lebih peka terhadap faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien, contohnya dengan bantuan seorang pemimpin.
3. Untuk peneliti yang akan datang, disarankan agar mereka mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi peningkatan kinerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

A. Muhammad Ahkam Basmin, M. Muhammad Idris, (2021). Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Kimap, 2(2), 443–458

Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Bohalima, A. Y. (2024). DI KANTOR BUPATI TELUK DALAM. 7(2), 254–264.

Fahidatul Ade Saputra, R., Suko Pranoto, C., & Ali, H. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Budaya, dan Suasana Organisasi (Tinjauan Literatur dalam Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2(2), 629–639. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.605>, Muhammad Ahkam Basmin, Muhammad Idris, M. (2021). Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan SDM Kabupaten Gowa. Kimap, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Bohalima, A. Y. (2024). DI KANTOR CAMAT TELUK DALAM. 7(2), 254–264.

Fahidatul Ade Saputra, R., Suko Pranoto, C., & Ali, H. (2021). Elemen-elemen Pengembangan Organisasi Profesional: Kepemimpinan, Budaya, dan Suasana Organisasi (Tinjauan Literatur dalam Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial). Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2(2), 629–639. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.605>

Gomes, C. F. (2010). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. AndiOffset.

Jamaludin, A. (2017). Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Kaho Indah Citra Pakaian Jakarta. *JABE (Jurnal Bisnis Terapan dan Ekonomi)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

Kartono. (2002). Pengelolaan dan Kepemimpinan. Pers Rajawali.

Khairizah, A., Noor, I., Suprapto, A., Publik, J.A., Administrasi, F.I., & Brawijaya, U. (2016). Terus belajar

Gomes, C. F. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. AndiOffset.

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KahoIndahCitraGarment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

Kartono. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Press.

- Khairizah, A., Noor, I., Suprapto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA: Jurnal OfEconomic, ManagementandAccounting*, 2(2), 45–52.
- Panggau, S. V., & Sundari, O. (2024a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 459–482. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1696>
- Panggau, S. V., & Sundari, O. (2024b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 459–482. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1696>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Press.
- Siswanto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas TarukimLabura. *PamatorJournal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas TarukimLabura. *PamatorJournal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Syahril, S. (2019). TEORI - TEORI KEPEMIMPINAN. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 205–2018.
- ZAINAL, HAERANAH, M. I. (2024). Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 3 Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar. *SJM: SparklingJournalofManagement*, 113(1), 113–126.



Lampiran

Kuesioner Penelitian

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

STS (skor 1) = Sangat Tidak Setuju

TS (skor 2) = Tidak Setuju

KS (skor 3) = Kurang Setuju

S (skor 4) = Setuju

SS (skor 5) = Sangat setuju

Kepemimpinan (X)

1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (ST) 3. Kurang Setuju
(KS) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin saya menggunakan saran dan pendapat dari bawahan namun pimpinan tetap menetapkan keputusan	1	2	3	4	5

2	Pemimpin mampu menunjukkan pemimpin yang berkarisma	1	2	3	4	5
3	Pemimpin saya bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya	1	2	3	4	5
4	Pemimpin berani dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya	1	2	3	4	5
5	Ketika ada masalah dalam perusahaan, pemimpin selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan	1	2	3	4	5

Kinerja Pegawai (Y)

1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (ST) 3. Ragu-ragu (RR)

4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha profesional dalam bekerja dalam menyelesaikan tugas-	1	2	3	4	5

	tugas yang diberikan.					
2	Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya.	1	2	3	4	5
3	Saya berusaha untuk lebih baik dalam meningkatkan kinerja kerja saya. Mutu dari hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan	1	2	3	4	5
4	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	1	2	3	4	5
5	Mutu dari hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan.	1	2	3	4	5



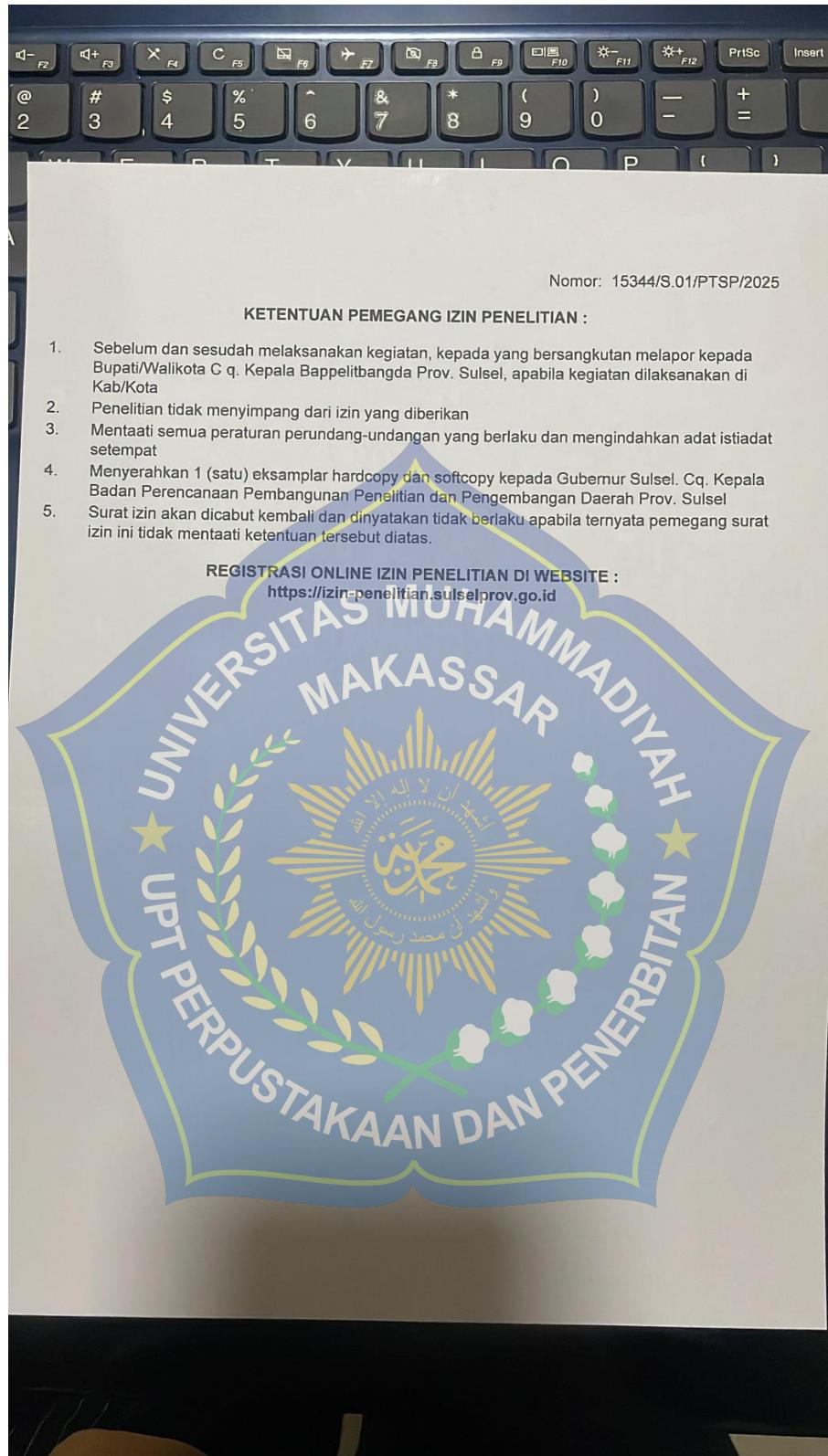
Lampiran. Surat Permohonan Izin Penelitian dari LP3M





Lampiran Surat Izin Penelitian dar PTSP Provinsi Sulawesi Selatan





Lampiran Surat Keterangan Bebas Plagiat













DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Andi Alhilal Nizham. Penulis lahir di Bulukumba, 2 maret 2001. Anak ke 2 dari 5 bersaudara buah kasih dari pasangan Andi Nizham Dan Andi Mawarsih. Penulis mulai memasuki dunia pendidikan formal di SDN CENTRE MANGALLI pada tahun 2013. Sekolah menengah pertama di SMPN 2 SUNGGUMINASA dan tamat pada tahun 2016 kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah menengah atas di SMAN 1 SUNGGUMINASA dan tamat pada tahun 2019. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur Seleksi Penrimaan Mahasiswa Baru (SPMB) dan diterima di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara program Studi Strata 1 (S1). Pada tahun 2025 penulis menyelesaikan studi dan menyusun karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengembangan Dan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Gowa”**

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

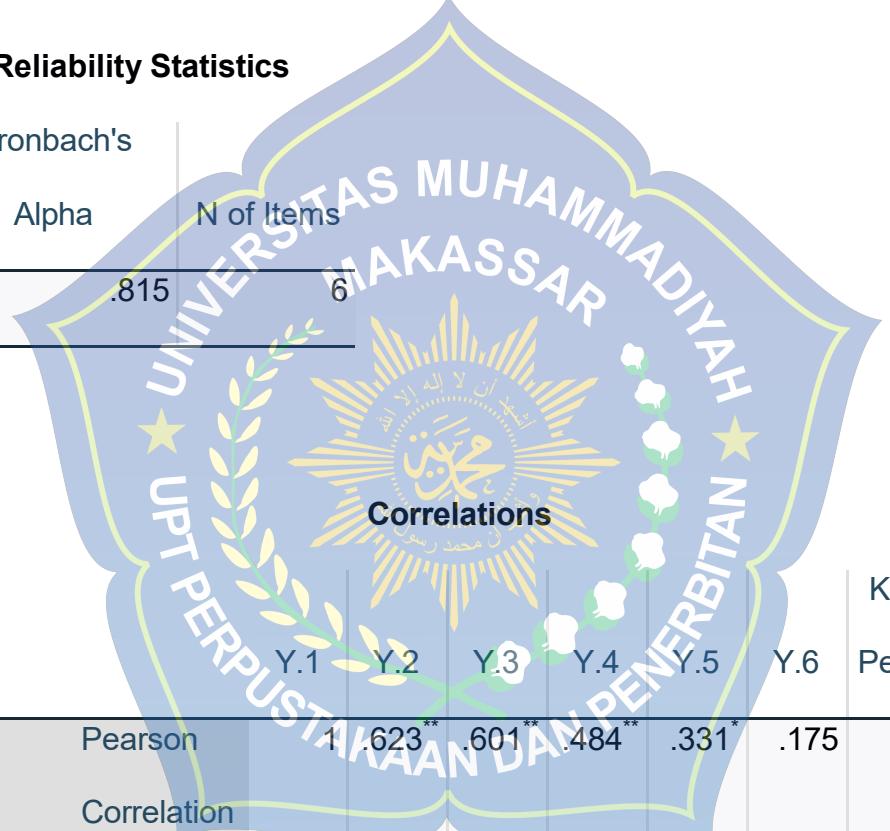
		Kepemimpinan an						
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
X.1	Pearson Correlation	1	.236	.384	.429	.568	.399	.728**
	Sig. (2-tailed)		.098	.006	.002	<,00	.004	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.2	Pearson Correlation	.236	1	.451	.296	.365	.281	.709**
	Sig. (2-tailed)	.098	<,00	<,00	.037	.009	.048	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.3	Pearson Correlation	.384	.451	1	.325	.423	.421	.744**
	Sig. (2-tailed)	.006	<,00		.021	.002	.002	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50

X.4	Pearson Correlation	.429 **	.296 *	.325 *	1 **	.679 **	.467 **	.686 **
	Sig. (2-tailed)	.002	.037	.021	<,00 1	<,00 1	<,001 1	
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.5	Pearson Correlation	.568 **	.365 **	.423 **	.679 **	1 **	.709 **	.701 **
	Sig. (2-tailed)	<,00 1	.009 1	.002 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,001 1
	N	50	50	50	50	50	50	50
X.6	Pearson Correlation	.399 **	.281 *	.421 **	.467 **	.709 **	1 **	.539 **
	Sig. (2-tailed)	.004 1	.048 1	.002 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,001 1
	N	50	50	50	50	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.728 **	.709 **	.744 **	.686 **	.701 **	.539 **	1

Sig. (2-tailed)	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	
N	1	1	1	1	1	1	
	50	50	50	50	50	50	50

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

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



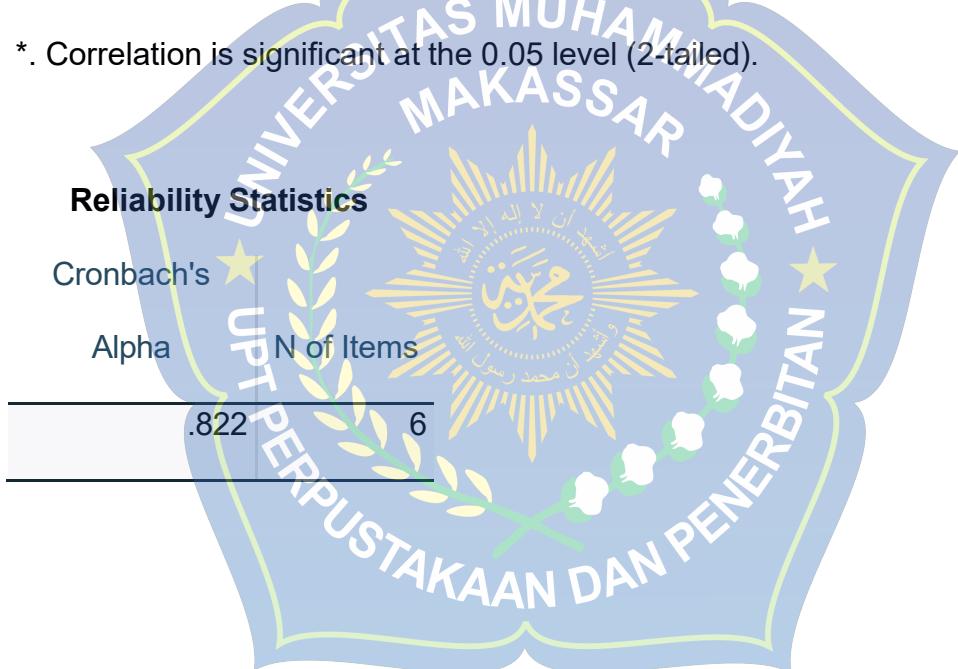
Reliability Statistics							
Cronbach's Alpha	N of Items						
.815	6						
	Correlations						
Y.1	Pearson Correlation	1	.623**	.601**	.484*	.331*	.175
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	.019	.223
	N		50	50	50	50	50
	Kinerja						
	Pegawai						

Y.2	Pearson Correlation	.623**	1	.495**	.344*	.321*	.249	.451**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.014	.023	.082	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.601**	.495**	1	.617**	.586**	.408**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	.003	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.484**	.344*	.617**	1	.300*	.445**	.773**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.014	<,001		.034	.001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.331*	.321*	.586**	.300*	1	.549**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.019	.023	<,001	.034		<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.175	.249	.408**	.445**	.549**	1	.760**

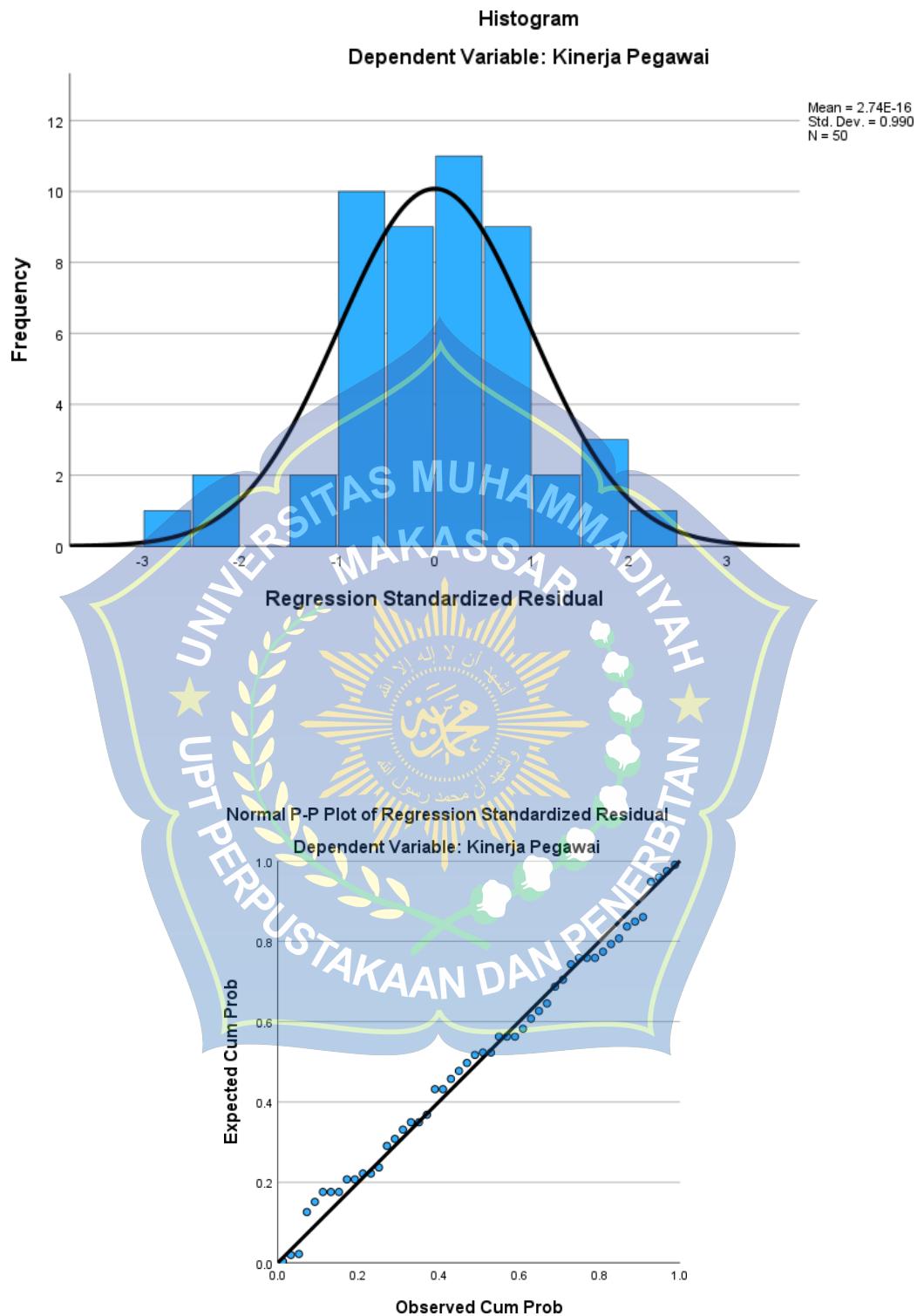
	Sig. (2-tailed)	.223	.082	.003	.001	<,001			<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.514 **	.451 **	.836 **	.773 **	.762 **	.760 **		1
Pegawai									
	Sig. (2-tailed)	<,001	.001	<,001	<,001	<,001	<,001		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81902829
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.057
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

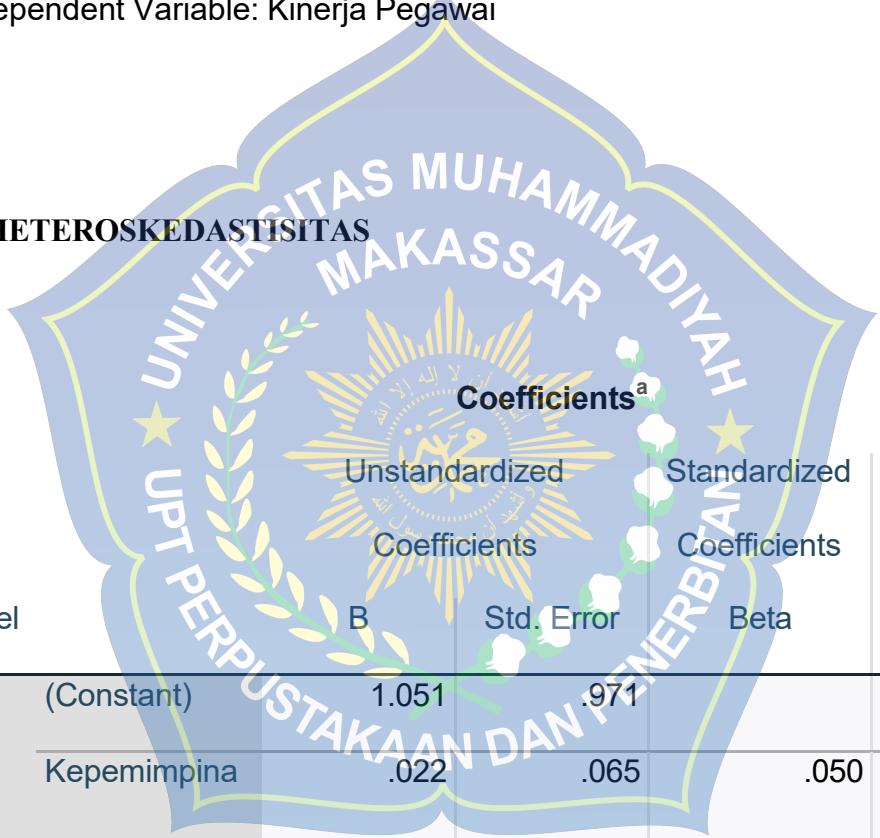
UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	1.051	.971		1.082	.284
	Kepemimpina	.022	.065	.050	.344	.732

a. Dependent Variable: RESABS

MODEL REGRESI

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.948	1.513			3.270	.002
Kepemimpinan	.697	.101	.706	6.904	<.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model	Regression	ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	160.986	1	160.986	47.660	<.001 ^b
	Residual	162.134	48	3.378		
	Total	323.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

UJI T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.948	1.513			3.270	.002
Kepemimpinan	.697	.101	.706	6.904	<.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model	KOEFISIEN DETERMINASI				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model Summary ^b
1	.706 ^a	.498	.488	1.83788	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai