

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR CAMAT FORDATA KABUPATEN KEPULAUAN TANIMBAR

Ruben Dakdakur¹, Mihel Tuatfaru², Luther Batkunde³
dakdakurruben0799@gmail.com¹, miheltuafaru@gmail.com², luterbatkunde@gmail.com³
Universitas Lelemuku Saumlaki,

ABSTRAK

Pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan karena pengaruh pemimpinlah yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi kinerja individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Namun, masih banyak kendala yang dihadapi sehingga menyulitkan pencapaian tujuan organisasi. Masalah tersebut dapat dirasionalisasikan oleh penulis, yaitu kondisi kinerja pegawai yang belum optimal, yang ditandai dengan beberapa masalah utama: evaluasi berkas yang menyimpang dari peraturan, keterampilan operasional komputer yang terbatas, disiplin terkait jam kerja, dan koordinasi yang lemah dalam menyelesaikan pekerjaan.. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian atau kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai t dengan batas signifikansi $0,151 > 0,05$, dan nilai $t - 1,475 < t\text{-tabel } 2,048$, sehingga H_0 diterima. Ini berarti bahwa dimensi variabel gaya kepemimpinan (X) tidak memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Peneliti menyarankan agar pimpinan di Kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar, perlu memperketat pengawasan, menerapkan sanksi tegas bagi pelanggar, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan disiplin dan efektivitas kerja pegawai, dan diharapkan kinerja pegawai akan terus meningkat di masa mendatang.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kinerja, pegawai

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai rencana. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari pegawai yang diharapkan yang mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi agar kegiatan pengelolaan dapat berjalan dengan lancar (Supit, 2021, h. 94). Untuk mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin harus bertindak dengan gaya kepemimpinan konvensional. Jika mereka ingin mempengaruhi bawahannya, mereka harus melakukannya dengan cara yang benar dan tepat. Gaya kepemimpinan ini juga dapat menentukan seberapa baik seorang pemimpin memotivasi bawahannya (Sudirno & Utama, 2021, h. 84).

Pemimpin yang mampu mengembangkan organisasi dan mendorong perubahan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi. Gaya dan jenis

kepemimpinan seorang pemimpin sangat memengaruhi bagaimana mereka memotivasi atau mempengaruhi pegawai mereka. Setiap orang memiliki karakteristik unik, dan setiap orang memiliki cara unik untuk memimpin dan dipimpin oleh orang lain. Oleh karena itu, salah satu komponen yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan pada keadaan dan kondisi organisasi, terutama pada tingkat bawahan, akan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan terkait dengan bagaimana pegawai berfungsi.

Gaya kepemimpinan merupakan pernyataan pribadi kepemimpinan yang tidak dapat digantai, para pemimpin hendaknya dapat menyadari perubahan-perubahan yang terdapat di lingkungannya dan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat perusahaan, instansi atau organisasi dipimpin tersebut (Loliyana, 2022, h. 20). Sedangkan menurut Kartono dalam Misra (2022, h. 54), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berintraksi dengan orang lain.

Menurut Siagian (2021, h. 2) kepemimpinan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bertetangga, bermasyarakat dan bahkan bernegara, kiranya usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi kepemimpinan yang efektif itu perlu dilakukan dan bahkan ditingkatkan terus menerus. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi.

Pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pegawai karena pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa hal terkait dengan gaya kepemimpinan bahwa, terdapat gaya kepemimpinan di kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar yaitu (1) pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta mendorong partisipasi dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan atau ide pada pengembangan pegawai dan pencapaian tujuan bersama, (2) pemimpin menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai visi bersama serta membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat, dan (3) kantor Camat Fordata memiliki visi yang jelas tentang masa depan organisasi serta pimpinan dapat menginspirasi pegawai untuk bekerja menuju visi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang telah diuraikan diatas, dapat dikatakan bahwa selama ini kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar telah menerapkan gaya kepemimpinan yang diharapkan sebagai pendekatan yang komprehensif, yang mampu dimanfaatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif dan berorientasi pada tujuan. Namun demikian, meskipun penerapan gaya kepemimpinan di kantor Camat Fordata ini memiliki banyak keunggulan, bukan berarti bebas dari kelemahan. Oleh karena itu, meskipun seorang pemimpin telah berupaya menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik, tetap ada potensi kelemahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai jantung dari keberhasilan organisasi. Ini bukan hanya tentang menyelesaikan tugas, tetapi juga tentang bagaimana tugas itu diselesaikan dan dampaknya terhadap keseluruhan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawazinya (Sheehan, 2021,h. 3).

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2022, h. 176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2021, h. 519).

Kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar, merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tujuan untuk menyelenggarakan urusan pemerintah umum di wilayah kecamatan. Mengkoordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat desa. Membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangannya. Menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan. Mengkoordinasi pemeliharaan prasarana umum di wilayah kecamatan, menjalin kerjasama dengan instansi pemerintah dan lembaga lainnya di wilayah kecamatan. Namun realitanya sering terjadi dalam kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya diperoleh informasi di kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar nampaknya masih terdapat kondisi yang belum ideal terkait dengan kinerja pegawai, terlihat bahwa masih terdapat hasil kerja pegawai yang kurang baik contohnya mengevaluasi berkas tidak sesuai pada peraturan, tingkat kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas contohnya masih menurun mengoperasikan komputer kurang memiliki keahlian masih terdapat pegawai yang kurang taat terhadap kedisiplinan waktu contohnya ketentuan Jam kerja 08:00 Wib, Pulang kerja jam 16:00 Wib. Maka ketentuan jam tersebut selalu di langgar, masih terdapat pegawai yang kurang mempengaruhi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

B. LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai dasar teori untuk menguatkan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu dasar teori dari beberapa sumber untuk mengetahui lebih tentang arti dari gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Maka peneliti menuangkan dasar teori dan konsep yang sudah diperoleh dari beberapa sumber, sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya perilaku, tindakan, perbuatan, sikap yang baik, sopan serta kemampuan dalam melakukan perbuatan baik. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan teknik yang dimanfaatkan pemimpin dalam mengajak dan mengarahkan bawahannya supaya tujuan organisasi tersebut tercapai. Gaya kepemimpinan sering dilaksanakan oleh seorang pemimpin, (Veithzhal Rivai, 2021, h. 42).

Gaya kepemimpinan merupakan teknik yang dipilih dan difungsikan pemimpin dalam memengaruhi sikap, pikiran dan perasaan anggota organisasi bawahannya, (Safwani, 2022, h. 96). Keyakinan bahwa gaya kepemimpinan tertentu akan selalu efektif apapun situasinya belum tentu benar.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku-perilaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Alfanny, 2021, h. 14). gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut

memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Srilulu, 2021, h. 52).

Menurut Gani (2022, h. 12), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Gaya kepemimpinan merupakan pernyataan pribadi kepemimpinan yang tidak dapat digantai, para pemimpin hendaknya dapat menyadari perubahan-perubahan yang terdapat di lingkungannya dan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat perusahaan, instansi atau organisasi dipimpin tersebut (Loliyana, 2022; Nugroho, 2022, h. 20). Menurut Kartono dalam Misra (2022, h. 54), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha 2021, h. 303). Sedangkan Ruyatnasih et al., (2021, h. 13), gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Pranowo (2021, h. 165) adalah kemampuan untuk mempengaruhi pengikut yang menyangkut penggunaan kekuasaan dan diterimanya pemimpin oleh para pengikut, kemampuan memengaruhi bertautan dengan pemuasan kebutuhan para pengikutnya. Sedangkan menurut Susanty dan Baskoro (2021, h. 12) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dimiliki seorang pemimpin untuk digunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini digunakan indikator yang merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Kartini Kartono, (2021, h. 34) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan bekerja dalam 5 indikator, yaitu :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menetapkan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang sukses, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perilaku atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang mendeskripsikan semua perbuatan yang dilaksanakan sebagai pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Gambaran ini membuktikan bahwa ada jenis tempramen.

4. Watak

Penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dilihat dari karakter seorang pemimpin yang lebih subjektif mengajak kepercayaan, daya tahan, keberanian dan keyakinan.

5. Kepribadian

Seorang pemimpin mempunyai kepribadian yang dapat menetapkan keberhasilannya.

c. Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Ritonga & Tarigan, 2021, h. 15) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah penyelesaian tugas yang disepakati dari pemberian kerja dan hasil yang didapatkan sesuai fungsi atau aktivitas pekerjaan tersebut selama waktu tertentu (Utami & Astakoni, 2022, h. 22). Sedangkan pandangan lain kinerja itu adalah nilai dari setiap perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif ataupun negatif untuk pencapaian tujuan organisasi (Utami & Astakoni, 2022, h. 43).

Andoh & Ghansah, (2021, h. 39), menggambarkan kinerja pegawai sebagai sejauh mana pegawai memenuhi persyaratan kerja. Bagi mereka, kinerja pegawai mencerminkan efisiensi organisasi. Kinerja pegawai juga dilihat sebagai blok bangunan penting dari sebuah organisasi dan faktor-faktor yang meletakkan dasar untuk kinerja tinggi harus dianalisis oleh organisasi. Secara subjektif, perubahan perilaku pegawai, kemampuan belajar dan pengembangan, komitmen pegawai, peningkatan keterampilan dan kompetensi dan lain-lain diukur sebagai bukti efektivitas kepemimpinan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2022, h. 13).

Menurut Arisanti et al., (2021, h. 32) kinerja pegawai juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Almaududi et al., (2022, h. 49) mengartikan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kurnia & Sitorus (2022, h. 59), kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Begitu juga menurut Setyorini et al., (2022, h. 19) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Mathis dan Jackson (2021, h. 12), kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Sinambela dkk (2021, h. 32), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan

kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan hasil kerjanya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator yaitu Robbins (2021, h. 12).

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dinilai dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas kerja Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dari awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku.) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kausal, yaitu penelitian yang menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data berbentuk angka yang absolute/bisa digabungkan dan dibaca relatif lebih mudah, (Danang Sunyoto, 2022, h. 21). Pengumpulan data dilakukan dengan Instrumen penelitian, analisis data tujuannya untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditentukan.

Populasi dalam peneliitian ini adalah 30 pegawai pada kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Pada penelitian ini digunakan teknik sampling berupa *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* di mana populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sampel yang diambil pada penelitian ini didasarkan kepada pendapat Arikunto, (2021, h. 83) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10 %- 15 % atau 20 %- 25 %. Mengingat jumlah populasi di atas sedikit (30 orang), maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Adapun uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrument dan uji reliabilitas instrumen. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi linear signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka hasil dan pembahasan diperoleh sesuai fokus penelitian, sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusannya:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan di anggap valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan dianggap tidak valid

Pada uji validitas dengan membandingkan nilai $r \text{ hitung}$ dengan $r \text{ tabel}$ untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$. Kuesioner penelitian ini menggunakan 30 responden dan $r \text{ tabelnya}$ sebesar 0.374, sedangkan $r \text{ hitung}$ untuk setiap variabel bebas dapat dilihat dari kolom *corrected item-total correlation*. Dalam penelitian ini analisis validitas dilakukan terhadap instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas
Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	$r \text{ hitung}$	$r \text{ tabel}$	Keterangan
Pertanyaan 1	0.748	0.374	Valid
Pertanyaan 2	0.571	0.374	Valid
Pertanyaan 3	0.606	0.374	Valid
Pertanyaan 4	0.122	0.374	Tidak valid
Pertanyaan 5	0.687	0.374	Valid
Pertanyaan 6	0.877	0.374	Valid
Pertanyaan 7	0.723	0.374	Valid
Pertanyaan 8	0.826	0.374	Valid
Pertanyaan 9	0.827	0.374	Valid
Pertanyaan 10	0.717	0.374	Valid

Sumber : Data diolah (2026)

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan terdapat 1 butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* < 0.374 . Butir pertanyaan yang tidak valid itu adalah butir pertanyaan nomor 4. Sehingga butir pertanyaan yang tidak valid akan dihapus dan tidak dipergunakan kembali dalam penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.687	0.374	Valid
Pertanyaan 2	0.818	0.374	Valid
Pertanyaan 3	0.849	0.374	Valid
Pertanyaan 4	0.256	0.374	Tidak valid
Pertanyaan 5	0.957	0.374	Valid
Pertanyaan 6	0.921	0.374	Valid
Pertanyaan 7	0.489	0.374	Valid
Pertanyaan 8	0.873	0.374	Valid
Pertanyaan 9	0.851	0.374	Valid
Pertanyaan 10	0.925	0.374	Valid

Sumber : Data diolah (2026)

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan terdapat 1 butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* < 0.374. Butir pertanyaan yang tidak valid itu adalah butir pertanyaan nomor 4. Sehingga butir pertanyaan yang tidak valid akan dihapus dan tidak dipergunakan kembali dalam penelitian..

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur data kuisisioner penelitian apakah bersifat reliabel (dapat dipercaya), yang berarti instrumen pada penelitian ini dapat memberikan hasil yang tepat. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Metode pengujian ini dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga alat pengukuran atau kuesioner tersebut benar-benar dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Dibawah ini merupakan tabel dari hasil pengujian reliabilitas, berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,857	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,947	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada item pertanyaan dari kuesioner penelitian diperoleh hasil reliabel pada tiap variabel. Dari tabel 3 dapat dilihat jika semua variabel memenuhi ketentuan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Artinya seluruh jawaban responden konsisten dalam menjawab pertanyaan dari masing – masing pernyataan setiap variabel sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Prinsip regresi linear sederhana adalah menguji hubungan antara dua kelompok data, yaitu kelompok variabel terikat (Y) dengan kelompok variabel bebas (X). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya

kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Adapun hubungan keduanya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.850	9.602		4.567	0.000
	Gaya Kepemimpinan	-0.402	0.273	-0.268	-1.475	0.151

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2026)

Dari hasil output diatas dapat dilihat pada kolom Unstandardized Coefficients bagian kolom B maka persamaan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 43.850 + -0.402$$

Penjelasan dari regresi tersebut dapat dijelaskan dengan sebagai berikut :

- Konstanta (a) 43.850 artinya apabila tingkat gaya kepemimpinan nilainya adalah 0, maka variabel kinerja pegawai nilainya 43.850.
- Koefisien (b) dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila (b) bertanda positif dan penurunan bila (b) bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa koefisien regresi X sebesar -0.402 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan bertambah 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan maka variabel Y yaitu kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0.402 atau dengan persentase sebesar -40,2%. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai negatif berarti menyatakan bahwa apabila semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar juga akan menurun.

Selanjutnya dari analisis regresi linear sederhana adalah uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana kecocokan atau ketepatan garis yang berbentuk dalam mewakili seluruh data atau variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik apabila koefisiensi determinasi sama dengan 1 atau mendekati 1. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.268 ^a	0.072	0.039	6.500
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinana				

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil output diatas dapat dilihat besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,268 dan dijelaskan besaran persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dari tabel 5 di atas diperoleh determinasi (R²) sebesar 0,072 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 7,2% sedangkan sisanya 92,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini sesudah dilakukan pengukuran variabel, selanjutnya dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis. Untuk menentukan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji t untuk melihat pengaruh antar variabel.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Maka digunakan tingkat signifikan 0,05. Dalam uji ini diharapkan sesuai dengan ketentuan thitung > ttabel maka Ha diterima. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.850	9.602		4.567	0.000
	Gaya Kepemimpinan	-0.402	0.273	-0.268	-1.475	0.151
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah (2026).

Dari output diatas maka nilai thitung sebesar -1.475 untuk mencari ttabel tersebut diuji pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan df = n-2 atau 30-2 = 28. Hasil diperoleh untuk ttabel sebesar 2,048. Hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = -1.475 dengan tingkat signifikansi 0.151. Dengan bata signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi 0.151 > 0,05, dan thitung -1.475 < ttabel 2,048 aka Ho diterima. Hal ini berarti dimensi variabel gaya kepemimpinan (X) tidak mempunyai pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan temuan bahwa gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan, penelitian ini mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan, meskipun mungkin memiliki peran, bukanlah faktor penentu utama kinerja pegawai dalam konteks birokrasi pemerintahan yang terstruktur. Lebih lanjut, peneliti mengasumsikan bahwa kinerja pegawai di kantor camat Fordata lebih dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor lain yang saling terkait. Faktor-faktor tersebut meliputi kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan, tingkat

otonomi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas-tugas rutin mereka, ketersediaan dan kualitas dukungan sumber daya (seperti anggaran, fasilitas, dan teknologi), serta karakteristik spesifik dari tugas-tugas yang diemban. Selain itu, penelitian ini juga mengasumsikan bahwa persepsi dan interpretasi pegawai terhadap gaya kepemimpinan, yang mungkin bervariasi berdasarkan pengalaman, nilai-nilai, dan harapan individu, dapat memoderasi atau bahkan meniadakan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zamili (2023), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Dan penelitian oleh Sitti Rahmah Fatimah (2023), hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Stevani Semet, (2022), menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif. Hubungan ini termasuk dalam tipe kuat atau hubungan kuat. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Suwarno, (2021, h. 19) kepemimpinan yang baik, moralitas, dan penegakan aturan dan aturan organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan Rahman & Esterina (2022, h. 81), jika pegawai memiliki pemimpin yang baik, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika pemimpinnya buruk, pegawai tidak akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Pemimpin harus berpusat pada bawahannya (pegawai) dan pemimpin mengawasi secara umum pekerjaan bawahannya. Struktur inisiasi yang mengacu pada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja. Konsiderasi yang mengacu pada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota stafnya. Menurut Gani (2022, h. 12), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Gaya kepemimpinan merupakan pernyataan pribadi kepemimpinan yang tidak dapat digantai, para pemimpin hendaknya dapat menyadari perubahan-perubahan yang terdapat dilingkungannya dan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat perusahaan, instansi atau organisasi dipimpin tersebut (Nugroho, 2022:20). Menurut Kartono dalam Misra (2022:54), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berintraksi dengan orang lain

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Fordata Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan SPSS untuk dimensi variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = -1.475 dengan tingkat signifikansi 0.151. Dengan bata signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi $0.151 > 0,05$, dan thitung $-1.475 < t_{tabel} 2,048$ aka H_0 diterima. Hal ini berarti dimensi variabel gaya kepemimpinan (X) tidak mempunyai pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

F. DAFTAR PUSTAKA

- Alfanny, (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Direktorat Bina Investasi Infrastruktur, Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat)*. Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Almaududi et al., (2022). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi*. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains) 6.1.
- Andoh & Ghansah, (2021). *Peran Gender Sebagai Group Pada Kepemimpinan Path Goal Dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja*. Widya Manajemen, 2(1).
- Arikunto, (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto, (2022). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Gani, (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Journal of International Multidisciplinary Research* Vol, 3(9).
- Kartini Kartono, (2021). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurnia & Sitorus, (2022). *Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah*. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Loliyana, (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Mathis dan Jackson, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Y. C. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung*. *Bussines and Enterpreneurship. Journal (BEJ)*. 1(2).
- Ranjan dan Mishra, (2021). *Manajemen Manfaat Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ritonga & Tarigan, (2021). *Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Sibolangit Kabupaten Deli Serdang* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Robbins, (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruyatnasih et al., (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang*. *Manajemen*, 10(3).
- Safwani, (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR* (Studi Kasus : PT. BPR Syariah Adeco di Langsal Vol 6, Nomor 1).
- Sedermayanti, (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sheehan, (2021). *Employee Knowledge-Sharing and Innovation Probability*. *Human Resource Management, Innovation and Performance*.

- Siagian, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitti Rahmah Fatimah, (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Kantor Camat Bantaeng Kabupaten Bantaeng*. The Manusagre Journal, 1(4), 534-542.
- Srilulu, (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah* (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Stevani Semet (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara*. 2022.
- Sudirno & Utama, (2021). *Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pagawai Pada Badan Pengelola Lingkungan Hidup (BPLH) Kabupaten Majalengka*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. Vol. 4, No. 1.
- Susanty dan Baskoro (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang)*. J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri, 7(2), 77-84.
- Supit, (2021). *Analisis Persediaan Bahan Baku Pada Industri Mebel Di Desa Leilem the Analysis of Raw Material Inventory At the Furniture Industry in the Village of Leilem*. Jurnal EMBA, 3(1), 1230–1241.
- Suwarno, (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Utami & Astakoni, (2022). *Peran Gender Sebagai Group Pada Kepemimpinan Path Goal Dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja*. Widya Manajemen, 2(1).
- Veithzhal Rivai, (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zamili, (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 6(2), 299-311.