

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK SALAWATI TENGAH KABUPATEN SORONG

Rustamadji ¹⁾, Pahmi ²⁾, Yoga Andriyan ³⁾, Dimas Ari Bhima Sakti ⁴⁾, Mohammad Ahbal
Bil Haq ⁵⁾

^{1, 2,3,4,5} Universitas Pendidikan Muhamamdiyah Sorong, Sorong, Indonesia.

E-mail Koresponden: rustamadji@unimudasorong.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Objek penelitian ini yaitu Kantor Distrik Salawati Tengah Kabupaten Sorong. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang Metode pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling, dan Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 11 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya jika kepemimpinan instansi berkualitas baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kinerja; Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership on employee performance. The object of this research is the Central Salawati District Office of Sorong Regency. The data used in this study were primary data using simple random sampling, and data analysis methods using simple linear regression analysis and hypothesis tests, while the samples taken amounted to 11 employees. The results of this study show that the leadership variable (X1) has a positive and partially significant influence on Employee Performance (Y), meaning that if the leadership of the institution is of good quality, employee performance will increase.

Key words: Leadership; Performance; Human Resources.

Article History:

Received : 2023-10-11

Revised : 2023-11-20

Accepted : 2023-12-29

PENDAHULUAN

Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa organisasi harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja dengan baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, efektif, serta efisien organisasi perlu memperhatikan setiap individu melalui manajemen sumber daya manusia (Pahmi et al., 2022). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Supardi et al., 2023). Kemudian Manusia merupakan sumber yang dimanfaatkan pemikiran dan daya kreativitasnya untuk mengelola sumber-sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan (Salmah Harun, Yoga Andriyan, Rosdinaman Budi, 2022). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Pasulu et al., 2023).

Menurut (Suswati, 2022) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja identik dengan pegawai yang memiliki kompensasi kerja dan penghasilan kerja, akan tetapi semua yang di kemukakan benar, karena kepuasan kerja jauh melebihi kepentingan pegawai terhadap kompensasi dan penghasilan yang diperolehnya. Keberhasilan seorang dalam melakukan kewajiban, hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan cocok dengan wewenang serta tanggung jawab mengenai bagaimana seorang diharapkan bisa berperan serta bersikap cocok dengan kewajiban yang sudah diberikan kepadanya dan jumlah, mutu serta durasi yang dipakai dalam melaksanakan kewajiban.

Kepuasan kerja karyawan dengan karyawan yang lain itu berbeda, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepentingan yang berbeda. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah sangatlah tidak mudah karena kepuasan kerja akan tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi dan kepemimpinan (leadership) dapat diakomodasikan dengan baik dan dapat diterima semua karyawan disuatu organisasi perusahaan.

Dalam Rangka meningkatkan citra, kinerja dan semangat kerja instansi menuju kearah yang lebih profesionalisme dan menunjang terciptanya lingkungan kantor yang baik, perlu adanya penyatu arah dan pandangan bagi segenap jajaran karyawan kantor yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas, baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi secara terpadu. Sealin itu kemampuan karyawan merupakan keberhasilan seorang dalam melakukan kewajiban, hasil kegiatan yang bisa digapai oleh seorang ataupun segerombol orang dalam sesuatu badan cocok dengan wewenang serta tanggung jawab mengenai bagaimana seorang diharapkan bisa berperan serta bersikap cocok dengan kewajiban yang sudah diberikan kepadanya dan jumlah, mutu serta durasi yang dipakai dalam melaksanakan kewajiban (Irham et al., 2023). Kemudian Peningkatan kinerja pegawai termasuk sasaran-sasaran strategis bergantung pada kemampuan tenaga manusia (Ambelele et al., 2022).

Kantor Distrik Salawati Tengah Kabupaten Sorong, Terutama berkaitan dengan peningkatan semangat kerja yang dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab oleh masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi Seorang pemimpin harus memiliki responsif terhadap perubahan dan kemampuan untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dalam organisasinya. Ini memungkinkan pemimpin untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dan mengatasi masalah dengan efektif. Setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk secara serius membimbing, memotivasi, dan mengarahkan potensi penuh dari semua anggota timnya di lingkungan kerja agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Irwan et al., 2022). Ketika hubungan kerja antara pemimpin dan anggota tim berjalan baik, itu dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota tim dan mendukung implementasi kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Diharapkan adanya peningkatan kinerja, kepuasan kerja pada dasarnya membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

LITERATURE REVIEW

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan merupakan penentu yang sangat penting bagi perjalanan kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan dan kerja pegawai banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya. Kedudukan sumber daya manusia saat ini merupakan alat sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi tersebut. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau institusi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Sebagai aset atau modal, SDM harus memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi (Sanaba et al., 2022).

Pemimpin pada era mendatang harus menyadari bahwa perannya berubah secara nyata. Kepemimpinan adalah suatu bagian penting dari manajemen perusahaan, pemimpin

yang baik harus mampu memberikan pengaruh agar tercipta pencapaian tujuan dalam sebuah perusahaan. Proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktifitas dan, hubungan didalam kelompok atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012). Menurut Dessler (2008) yang dikutip dalam Gaol (2014) manajemen sumber daya manusia adalah "kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang manusia butuhkan untuk membawa orang-orang ataupun aspek-aspek sumber daya manusia pada satu posisi manajemen, termasuk merekrut, me-nyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai". Menurut Samsudin (2006), manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, pe-nilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Yusuf, 2015).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan lebih cenderung kepada situasi. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya (Gumilar & Munzir, 2018).

Menurut Thoha (2017:32) dijabarkan beberapa pendekatan mengenai konsep teori kepemimpinan antara lain Teori Kepemimpinan Sifat (Trait Theory), Teori Kepemimpinan Perilaku, Teori Kewibawaan Pemimpin, Teori Kepemimpinan Situasional, Teori Kelompok, Teori Kepemimpinan Transformasional dan Teori Kepemimpinan Transaksional

Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai merupakan performance atau unjuk kerja. Dapat pula di artikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja. Yang dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan fungsi dan interaksi kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Menurut (Amstrong 2016:229) manajemen kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Proses ini adalah wahana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan-tujuan, standar-standar, dan persyaratan kompetensi yang terencana.

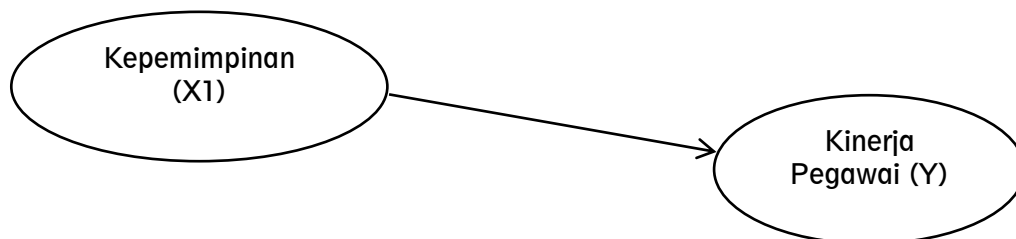
Menurut (Levinson 2016:229) ada beberapa istilah lain kinerja sebagai berikut, kinerja atau unjuk kerja dalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan yang berkaitan yang pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok. Periode penilaian adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seorang karyawan; hasil observasi ini kemudian dibuat menjadi sebuah laporan formal.

Sebuah kinerja bisa mengalami fluktuatif (tidak stabil) berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu perusahaan mengalami kenaikan maka

pengaruh profit perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga pada saat kinerja suatu perusahaan mengalami kemunduran maka ini akan berakibat pada penurunan profit perusahaan. Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi oleh berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal.

Dalam konteks manajemen kepemimpinan, semua harus mendapat perhatian serius dari pemimpin. Bahkan memungkinkan keterlibatan pimpinan dalam ikut serta mempengaruhi kondisi fluktuatif tersebut, ini terakumulasi dalam berbagai keputusan pimpinan.

Gambar 1. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Distrik Salawati Tengah Kabupaten Sorong. Sampel dalam penelitian ini adalah 11 orang responden. Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis yang digunakan ialah analisis sebagai yaitu analisis deskriptif, analisis Regresi Sederhana

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)
- X = Kepemimpinan (variabel bebas)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = Margin Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linear Sederhana merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan model persamaan, sebagaimana dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017: 261).

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703a	.494	.485	1.04541

Sumber: Olah Data 2023

Dari tabel diatas terdapat angka R sebesar 0,703, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan karena nilai tersebut mendekati definisi kuat yang biasanya di atas 0,67. Sementara itu, nilai R Square adalah 0,494 atau 49,4%, yang

menjelaskan bahwa sekitar 49,4% dari variasi dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini. Sisanya, sekitar 50,6%, dapat diatribusikan kepada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

Tabel 2. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.302	1.698		4.299	.000
Total	.535	.068		7.835	.000
Kepemimpinan			.703		

Sumber: Olah Data 2023

Pada tabel diatas menunjukkan dimana secara parsial X1 (Kepemimpinan) memiliki nilai T hitung sebesar 7,835 dan nilai T tabel sebesar 1.99714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan SPSS versi 22, dimana nilai t hitung (7,835) > nilai t tabel (1.99714) dengan nilai signifikansi (0.000) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Salawati Tengah Kabupaten Sorong. Artinya Semakin baik Kepemimpinan yang dimiliki oleh instansi, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawainya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, jawaban setuju, dan jawaban kurang setuju apabila Kinerja Pegawai diukur menggunakan Indikator Visioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 0,703 atau sebesar 70,3% dengan arah positif. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif pada penelitian ini dimana responden memberikan jawaban sangat setuju, jawaban setuju, dan jawaban kurang setuju apabila Kinerja Karyawan diukur menggunakan Indikator Pengetahuan.

Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan melalui persepsi responden dalam angket atau kuesioner yang menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Terdapat keterkaitan antara indikator kepemimpinan dan indikator kinerja pegawai, di mana keduanya menjadi atribut utama dalam upaya pemimpin untuk menjaga konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi organisasi yang ingin dicapai. Konsep kepemimpinan ini mencakup interaksi pemimpin dengan bawahannya dan pola tingkah laku yang dirasakan oleh orang lain, menekankan pentingnya komunikasi, interaksi, dan perilaku pemimpin dalam membentuk persepsi positif di kalangan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan, terutama teori kepemimpinan transformasional yang menyoroti peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya (Maria & Soleha, 2021).

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Teori kepemimpinan mendukung temuan penelitian ini. Misalnya, teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya akan cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan yang baik, seperti yang tercermin dalam tingkat

kepuasan responden terhadap indikator kepemimpinan, memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian ini memperjelas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Temuan bahwa responden memberikan respons positif terhadap pertanyaan tentang kinerja pegawai yang diukur dengan indikator visioner dan pengetahuan menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan membagikan pengetahuan yang relevan dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

Konsep kepemimpinan yang diajukan oleh penelitian ini mencakup pandangan bahwa kepemimpinan adalah cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, serta bahwa kepemimpinan juga bisa dilihat sebagai pola tingkah laku yang dipersepsikan oleh orang lain. Hal ini menekankan pentingnya komunikasi, interaksi, dan perilaku pemimpin dalam membentuk persepsi positif di kalangan pegawai. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang tegas dan efektif memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena pemimpin yang mampu memotivasi dan membimbing pegawai akan membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agus Jamaluddin (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pada hasil uji parsial (Uji T) terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Ardiansyah Halim (2020), dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar" Hasil penelitian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan suportif (X1) dan partisipatif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan direktif (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

Kepemimpinan yang efektif membantu mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas kepada karyawan. Ini membantu karyawan memahami tujuan mereka dan bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang tujuan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja menuju pencapaian tersebut.

Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Aziz & Putra (2022), Yanti dkk (2022) dan Panjaitan (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa faktor-faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, persaingan pasar, dan perubahan teknologi, dapat memiliki dampak yang lebih signifikan pada kinerja karyawan dibandingkan dengan peran kepemimpinan. Selain itu, penelitian juga menyoroti bahwa faktor-faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan sikap individu karyawan juga memiliki peranan krusial dalam menentukan tingkat kinerja mereka. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, dan kepemimpinan hanyalah salah satu dari berbagai faktor yang dapat memengaruhinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan penelitian ini, dimana peneliti menggunakan program SPSS versi 22 pada penelitian ini. Dimana pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, apabila Kantor Distrik Salawati Tengah Kabupaten Sorong memiliki Kepemimpinan yang baik, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Salawati Tengah Kabupaten Sorong semakin baik dan kuat. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji analisis data pada teknik analisis (Uji-T) antara Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang menunjukkan nilai T hitung sebesar $7,835 >$ nilai T tabel sebesar 1.99714 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

Peneliti memberikan dua saran dalam penelitian ini. Pertama, pemimpin perlu memahami pentingnya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kedua, untuk penelitian di masa depan, disarankan untuk lebih memperdalam dan mengembangkan instrumen penelitian guna meningkatkan kemampuan mengukur faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Reference

- Ambelele, E., Lenas, M. N. J., Pahmi, & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. *Journal Of Management*, 5(3), 320–327. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276-1284.
- Fahmi. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*.
- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 255–266. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1710>
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92-104.
- Irham, Syam, A. W., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 52–63.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kurniadi. 2012 *Variable Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. CV. Alfabeta.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Maria, F., & Soleha, E. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(3), 78-85.
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21–30. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>
- Rivai. 2008.. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rosario Hutabarat, B., & Evy Aryanti, H.K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD. Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.

- Rudian, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur.
- Sadariah. 2016 Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Makassar. CV. Bintang Selatan.
- Salmah Harun, Yoga Andriyan, Rosdinaman Budi, W. O. L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata. Jurnal Pemerintahan, Olitik Anggaran Dan Administrasi Publik, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i1.73>
- Samsudin. 2006. Pengembangan Manajemen: Dasar, Pengertian, Kompetensi SDM. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja. FAIR UNIMUDA, 2(2), 83–96.
- Sugiyono, F. X. (2017). Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Supardi, E., Andriyan, Y., & Sanaba, H. F. (2023). Pengaruh Servant Leadersip terhadap Kinerja Pegawai. JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik, 3(1), 64–72.
- Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta Utara. PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2013. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Widiastuti, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- Wit Anggraini, Y., Nugroho, P.J., & Berliani, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah. Equity In Education Journal.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, 2(2), 377-386.