



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN MEGAMENDUNG**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Savira Azzahra Choirunnisa
021117210

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2022



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KECAMATAN MEGAMENDUNG**

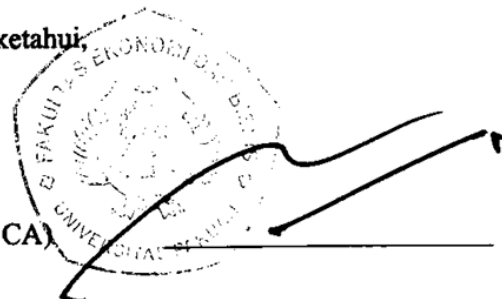
Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Diketahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal : 14 Maret 2022 dan berakhir tanggal : 02 Juni 2022

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Savira Azzahra Choirunnisa
NPM : 021117210
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,MM.
Anggota Komisi : Angka Priatna, SE.,MM
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian siding skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE.,MM)



Diketahui,

Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KECAMATAN MEGAMENDUNG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Sabtu Tanggal : 02 Juli 2022

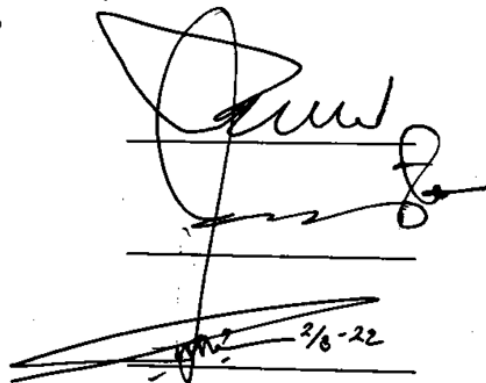
Savira Azzahra Choirunnisa
021117210

Menyetujui,

Dosen Penguji
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,MM.)

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE.,MM)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The top signature is a large, stylized cursive signature. The middle signature is a smaller, more compact cursive signature. The bottom signature is a very large, sweeping cursive signature. To the right of the bottom signature, the date '2/6-22' is written.

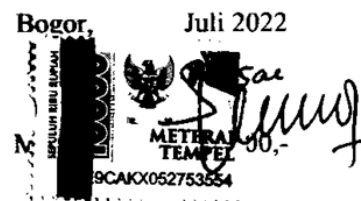
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Savira Azzahra Choirunnisa
NPM : 021117210
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



Savira Azzahra Choirunnisa

021117210

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun
2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

SAVIRA AZZAHRA CHOIRUNNISA. 021117210. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung. Di bawah bimbingan : EDY SUDARYANTO dan ANGKA PRIATNA. 2022.

Didalam instansi sangat penting untuk memperhatikan gaya kepemimpinan dan karakteristik supaya terbentuknya kekompakan antara pimpinan dan pegawainya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga Kantor Kecamatan Megamendung harus meningkatkan mulai dari aspek gaya kepemimpinan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif. Pegawai Kantor Kecamatan Megamendung sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan dengan metode studi populasi atau sensus karena peneliti mengambil seluruh responden dengan total 35 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik SPSS versi 25 untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil angket. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji linearitas, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan variabel kinerja pegawai, variabel gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung” ini dengan baik. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini guna untuk mencapai gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua tercinta yaitu Iwan Darmawan S.Ap dan Dwi Winarni yang selalu mendoakan serta memberikan motivasi baik dalam bentuk moral dan materil selama masa perkuliahan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SE., MM selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu pengarahan dan bimbingan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Angka Priatna, SE.,MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah membantu dan memberi masukan dalam bentuk bimbingan terhadap penulis.
8. Ibu Yetty Husnul, SE., MM selaku dosen wali kelas F Manajemen angkatan 2017.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
10. Muhamad Zainur Ramdana yang selalu memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Yusticia ghea Fahira, Tita Setiawati, Indah Pratiwi, Maya Kurnia, Salsabilla Suci yang sudah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk teman-teman saya dikelas F manajemen 2017 yang selalu memberikan semangat.

13. Ibu Lutfi, Ibu Sri, Mba Legi pegawai Kantor Kecamatan Megamendung yang sudah mengizinkan dan memberikan informasi untuk menjadi bahan penelitian penulis.
14. Seluruh pegawai yang sudah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya.

Bogor, Juli 2022

Savira Azzahra Choirunnisa

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	viii
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Gaya Kepemimpinan	15
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis	15
2.2.2 Ciri – ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis	16
2.2.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis	17
2.2.4 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis	17
2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis	18
2.2.6 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter	19

2.2.7 Ciri-ciri / Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter	19
2.2.8 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Otoriter	20
2.2.9 Pengertian Gaya Kepemimpinan Bebas / <i>Laissez Faire</i>	20
2.2.10 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Bebas / <i>Laissez Faire</i>	21
2.2.11 Indikator Gaya Kepemimpinan Bebas / <i>Laissez Faire</i>	21
2.3 Kinerja Pegawai	21
2.3.1 Jenis – jenis Kinerja Pegawai.....	22
2.3.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai.....	23
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	24
2.3.4 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	27
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	29
2.4.2 Kerangka Pemikiran	32
2.5 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	36
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
3.3.1 Jenis Data Penelitian	36
3.3.2 Sumber Data Penelitian	36
3.4 Operasional Variabel	37
3.5 Metode Penarikan Sampel	38
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.7 Uji Instrumen	39
3.7.1 Uji Validitas	39
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.8 Metode Analisis	44
3.8.1 Analisis Deskriptif	44
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	44
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	45
3.8.4 Uji Hipotesis	45
3.8.5 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	48
4.1.3 Kondisi / Fakta Variabel yang Diteliti / Deskripsi Karakteristik Responden	51
4.2 Analisis dari Variabel yang Diteliti di Lokasi Penelitian	53

4.2.1 Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung	53
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	80
4.2.3 Uji Hipotesis	80
4.2.3 Analisis Koefisien	81
4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	82
4.3.1 Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Megamendung	82
4.3.2 Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Megamendung	83
4.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Megamendung	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Simpulan	86
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	90
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Megamendung.....	2
Tabel 1.2 Standar Capaian Kerja	5
Tabel 1.3 Daftar Hasil Pra-survei Gaya Kepemimpinan	7
Tabel 1.4 Data Ketepatan Waktu Pegawai Pada Tahun 2018-2020	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Skala Likert	39
Tabel 3.3 Indeks Korelasi	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	42
Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas	43
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	44
Tabel 3.9 Interval Koefisien Korelasi	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.4 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Mengajak Pegawainya Dalam Memutuskan Suatu Tujuan	53
Tabel 4.5 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Cepat, Tepat dan Tegas Dalam Mengambil Keputusan	54
Tabel 4.6 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan Sesuai Dengan Situasi Dan Kondisi Keadaan	54
Tabel 4.7 Pendapat Responden Mengenai Bentuk Perhatian Pimpinan Kepada Pegawai Dengan Cara Memberi Semangat Kerja	55
Tabel 4.8 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan Apresiasi Kepada Pegawainya	56

Tabel 4.9 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Menghargai Pekerjaan Pegawainya Dengan Cara Memberi Reward/Penghargaan	56
Tabel 4.10 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Senang Jika Menerima Saran Pendapat Dan Kritikan Dari Pegawainya	57
Tabel 4.11 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Dalam Memberikan Instruksi Kerja, Menggunakan Bahasa Yang Mudah Dipahami	58
Tabel 4.12 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kesempatan Para Pegawainya Untuk Berpendapat Jika Terjadi Masalah Di Dalam Kantor	58
Tabel 4.13 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Mengajak Pegawainya Bersama-sama Untuk Mendiskusikan Masalah Dengan Pimpinan	59
Tabel 4.14 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Memiliki Kemampuan Dalam Mengatur Tugas Pegawainya	60
Tabel 4.15 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Bersikap Tegas Dan Bijak Dalam Pekerjaannya	60
Tabel 4.16 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Lebih Memfokuskan Hasil Kerja Yang Maksimal Tanpa Mengetahui Prosesnya	61
Tabel 4.17 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Bertanggung Jawab Atas Kesalahan Yang Telah Diperbuat	61
Tabel 4.18 Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Sering Menekankan Pentingnya Tugas Dan Meminta Pegawai Untuk Melaksanakan Tugas Dengan Sebaik-baiknya ..	62
Tabel 4.19 Rata-rata Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	63
Tabel 4.20 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	64
Tabel 4.21 Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan	65
Tabel 4.22 Pendapat Responden Mengenai Saya Bersedia Melaksanakan Atau Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan Kepada Saya Diluar Pekerjaan Saya	66
Tabel 4.23 Pendapat Responden Mengenai Saya Bersedia Diberi Tambahan Kuantitas Kerja Diluar Jam Kerja Apabila Dibutuhkan	67
Tabel 4.24 Pendapat Responden Mengenai Saya Mampu Dan Memahami Tugas- tugas Rutin Yang Saya Kerjakan Setiap Harinya	67

Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai Saya Merasa Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Saya Saat Ini	68
Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Saya Mengerjakan Semua Yang Menjadi Tanggung Jawab Saya Walaupun Pimpinan Tidak Ada Dikantor	69
Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Dalam Bekerja Saya Menguasai Penggunaan Komputer Atau Fasilitas Yang Diberikan	70
Tabel 4.28 Pendapat Responden Mengenai Saya Dapat Bekerja Sama Dalam Semua Divisi Dengan Baik	70
Tabel 4.29 Pendapat Responden Mengenai Saya Senang Bekerja Secara Kelompok Daripada Sendiri-sendiri	71
Tabel 4.30 Pendapat Responden Mengenai Saya Tidak Memiliki Masalah Dengan Pegawai Yang Lainnya	72
Tabel 4.31 Pendapat Responden Mengenai Saya Tidak Menunda Pekerjaan Yang Telah Diberikan Pimpinan Kepada Saya	72
Tabel 4.32 Pendapat Responden Mengenai Saya Tidak Pernah Meninggalkan Tempat Pekerjaan Tanpa Izin	73
Tabel 4.33 Pendapat Responden Mengenai Saya Bersedia Lembur Kerja Jika Pekerjaan Belum Diselesaikan Dengan Tuntas	74
Tabel 4.34 Pendapat Responden Mengenai Saya Selalu Menyumbangkan Ide Dan Saran Untuk Tim Kerja	75
Tabel 4.35 Pendapat Responden Mengenai Saya Sering Membantu Pekerjaan Rekan Saya Saat Diperlukan	75
Tabel 4.36 Pendapat Responden Mengenai Saya Menyadari Kesalahan Dan Memperbaiki Kesalahan Tersebut Sebelum Ditegur Oleh Pimpinan	76
Tabel 4.37 Rata-rata Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	77
Tabel 4.38 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	78
Tabel 4.39 Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai	79
Tabel 4.40 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	80
Tabel 4.41 Hasil Uji-t	81

Tabel 4.42 Hasil Korelasi Rank Spearman Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai	82
Tabel 4.43 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstalasi Pemikiran	34
Gambar 3.1 r-tabel	41
Gambar 3.2 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Histogram Gaya Kepemimpinan.....	65
Gambar 4.3 Histogram Kinerja Pegawai	79
Gambar 4.4 Kurva uji-t	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu kegiatan organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi atau instansi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi atau instansi membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dengan teknologi. Sumber daya manusia suatu penyatuan faktor-faktor untuk sebuah pencapaian tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2008)

Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kecamatan merupakan wilayah administratif dari pembagian wilayah yang dilakukan oleh pemerintah kota atau kabupaten setempat. Pembagian wilayah setiap daerah telah ditentukan oleh masing-masing pemerintah daerah setempat. Karena daerah teritorial tersebut sudah menjadi hak milik dari para penduduk yang tinggal di daerah tersebut. Apabila pembagian wilayah dari masing-masing daerah juga tidak memiliki kejelasan akan menimbulkan adanya perseteruan dan perpecahan. Sehingga hal itu dapat diantisipasi dengan memberikan pembagian wilayah secara jelas. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 kecamatan diartikan sebagai wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota.

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Megamendung

Bidang Kerja	Perilaku Kerja	2018			2019			2020		
		Jumlah Pegawai	Nilai Capaian (%)	Target	Jumlah Pegawai	Nilai Capaian (%)	Target	Jumlah Pegawai	Nilai Capaian (%)	Target
Kasubag Program dan Keuangan	Orientasi Pelayanan	1	82	100	1	82	100	1	91	100
	Integritas		91	100		81	100		89	100
	Komitmen		90	100		79	100		89	100
	Disiplin		83	100		78,5	100		91	100
	Kerja sama		82	100		80	100		91	100
	Kepemimpinan		82	100		80	100		88	100
Jumlah			510			480,5			539	
Rata – rata			85			80,1			89,8	
Kasi Pemberdayaan Masyarakat	Orientasi Pelayanan	1	79	100	1	79	100	1	80	100
	Integritas		80	100		78	100		79	100
	Komitmen		78	100		78	100		80	100
	Disiplin		78	100		75	100		79	100
	Kerja sama		78	100		78	100		79,48	100
	Kepemimpinan		74	100		78	100		79,48	100
Jumlah			467			465			476,96	
Rata – rata			77,8			77,6			79,4	
Kepala Seksi Pemerintahan	Orientasi Pelayanan	1	78	100	1	79	100	1	79	100
	Integritas		80	100		78	100		80	100
	Komitmen		78	100		78	100		78	100
	Disiplin		79	100		78	100		78	100
	Kerja sama		80	100		74	100		78	100
	Kepemimpinan		79	100		78	100		74	100
Jumlah			474			465			467	
Rata – rata			79			77,5			77,8	
Staff OS	Orientasi Pelayanan	2	82	100	2	80	100	2	80	100
	Integritas		81	100		80	100		82	100
	Komitmen		81,1	100		79	100		79	100
	Disiplin		81	100		80	100		80	100
	Kerja sama		82	100		80	100		79,48	100
	Kepemimpinan		82	100		80	100		79,48	100
Jumlah			489,5			479			479,96	
Rata – rata			81,5			79,8			79,9	
Kepala Seksi Peberdayaan Masyarakat	Orientasi Pelayanan	1	79	100	1	79	100	1	80	100
	Integritas		78	100		80	100		78	100
	Komitmen		78	100		78	100		78	100
	Disiplin		78	100		78	100		80	100
	Kerja sama		78	100		78	100		79	100
	Kepemimpinan		74	100		74	100		79	100
Jumlah			465			467			474	
Rata – rata			77,5			77,8			79	
Kepala	Orientasi	1	82	100	1	80	100	1	81,1	100

Sub Bagian Kepegawaian	Pelayanan									
	Integritas		81	100		79,48	100		81	100
	Komitmen		79,5	100		79,48	100		82	100
	Disiplin		78,5	100		80	100		81	100
	Kerja sama		80	100		79	100		82	100
	Kepemimpinan		80	100		79	100		82	100
Jumlah			481			476,96			489,1	
Rata – rata			80,1			79,4			81,5	
Staff Kecamatan Megamendung	Orientasi Pelayanan	2	79	100	2	80	100	2	70	100
	Integritas		77	100		78	100		71	100
	Komitmen		85	100		78	100		71	100
	Disiplin		80	100		80	100		71	100
	Kerja sama		82	100		79	100		70	100
	Kepemimpinan		77	100		79	100		70	100
Jumlah			480			474			423	
Rata – rata			80			79			70,5	
Kasi perekonomian dan pembangunan	Orientasi Pelayanan	1	80	100	1	79	100	1	85	100
	Integritas		79,48	100		78	100		85	100
	Komitmen		79,48	100		78	100		84	100
	Disiplin		80	100		78	100		84	100
	Kerja sama		79	100		74	100		84	100
	Kepemimpinan		79	100		78	100		85,5	100
Jumlah			476,96			465			507,5	
Rata – rata			79,4			77,5			84,5	
Bendahara pengeluaran	Orientasi Pelayanan	1	80	100	1	70	100	1	79	100
	Integritas		82	100		71	100		80	100
	Komitmen		79	100		71	100		80	100
	Disiplin		80	100		71	100		79	100
	Kerja sama		79,48	100		70	100		80	100
	Kepemimpinan		79,48	100		70	100		88	100
Jumlah			479,96			423			486	
Rata – rata			79,9			70,5			81	
Pengelola administrasi pemerintah	Orientasi Pelayanan	1	80	100	1	79	100	1	80	100
	Integritas		80	100		77	100		78	100
	Komitmen		79	100		85	100		78	100
	Disiplin		80	100		80	100		80	100
	Kerja sama		80	100		82	100		79	100
	Kepemimpinan		80	100		77	100		79	100
Jumlah			479			480			474	
Rata – rata			79,8			80			79	
Pengelola kesejahteraan sosial	Orientasi Pelayanan	1	85	100	1	70	100	1	70	100
	Integritas		89	100		71	100		71	100
	Komitmen		87,5	100		71	100		71	100
	Disiplin		84,5	100		71	100		71	100
	Kerja sama		85	100		70	100		70	100
	Kepemimpinan		85	100		70	100		70	100
Jumlah			516			423			423	
Rata – rata			86			70,5			70,5	
Kasi pelayanan	Orientasi Pelayanan	1	91	100	1	82	100	1	83	100
	Integritas		91	100		81	100		90	100

	Komitmen		91	100		79,5	100		91	100
	Disiplin		89	100		78,5	100		83	100
	Kerja sama		88	100		80	100		84	100
	Kepemimpinan		89	100		80	100		83	100
Jumlah			539			481			514	
Rata – rata			89,8			80,1			85,6	
Pelaksana bagian pemerintahan	Orientasi Pelayanan	1	83	100	1	80	100	1	89	100
	Integritas		90	100		80	100		88	100
	Komitmen		91	100		79	100		85	100
	Disiplin		83	100		80	100		79	100
	Kerja sama		83	100		80	100		88	100
	Kepemimpinan		84	100		80	100		82	100
Jumlah			514			479			511	
Rata – rata			85,6			79,8			85,1	
Pelaksana bagian umum	Orientasi Pelayanan	1	85	100	1	79	100	1	86	100
	Integritas		92	100		77	100		85	100
	Komitmen		91	100		85	100		85	100
	Disiplin		86	100		80	100		84	100
	Kerja sama		86	100		82	100		84	100
	Kepemimpinan		85	100		77	100		85,5	100
Jumlah			525			480			509,5	
Rata – rata			87,5			80			84,9	
Penyusun bahan pembinaan	Orientasi Pelayanan	1	89	100	1	82	100	1	79	100
	Integritas		88	100		81	100		78,5	100
	Komitmen		85	100		79,5	100		78	100
	Disiplin		79	100		78,5	100		79	100
	Kerja sama		88	100		80	100		80	100
	Kepemimpinan		82	100		80	100		89	100
Jumlah			511			481			483,5	
Rata – rata			85,1			80,1			80,5	
Pengelolaan ekonomi dan lingkungan	Orientasi Pelayanan	1	91	100	1	80	100	1	80	100
	Integritas		85	100		79,48	100		79	100
	Komitmen		88	100		79,48	100		80	100
	Disiplin		79	100		80	100		80	100
	Kerja sama		80	100		79	100		80	100
	Kepemimpinan		78	100		79	100		80	100
Jumlah			501			476,96			479	
Rata – rata			83,5			79,4			79,8	
Pengelola administrasi kepegawaian	Orientasi Pelayanan	1	85	100	1	80	100	1	70	100
	Integritas		85	100		78	100		71	100
	Komitmen		84	100		78	100		71	100
	Disiplin		84	100		80	100		71	100
	Kerja sama		84	100		79	100		70	100
	Kepemimpinan		85,5	100		79	100		70	100
Jumlah			507,5			474			423	
Rata – rata			84,5			79			70,5	
JUMLAH NILAI			1.563,5			1.486,9			1.509,7	
TOTAL RATA-RATA			82,2			78,2			79,4	

Sumber: Kantor Kecamatan Megamendung, 2020

Tabel 1.2
Standar Capaian Kerja

No.	Persentase	Kategori
1	110 – 120	Sangat Baik
2	90 – 120	Baik
3	70 – 90	Cukup
4	50 – 70	Kurang
5	< 50	Sangat Kurang

Sumber: PP No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung disetiap tahunnya mengalami penurunan dan berada dibawah realisasi pekerjaan, terutama pada tahun 2019 dengan hanya mencapai penilaian rata-rata diangka sebesar 78,2% dan pada tahun 2020 dengan hanya mencapai penilaian rata-rata diangka sebesar 79,4%. Hal tersebut juga berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, dimana nilai prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil jika diantara angka 70% - 90% tergolong dalam kategori cukup. Didalam instansi tentang pelayanan masyarakat semestinya pegawai yang menangani dibidang-bidang tertentu harus memiliki kemampuan dan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, didalam penilaian kinerja pegawai khususnya dalam pelayanan masyarakat memiliki persentase dikategori “cukup” itu tergolong sedikit kurang, karena jika didalam pelayanan masyarakat semuanya harus dilakukan secara baik dan maksimal sehingga dinilai masyarakat pun akan baik.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengendalian internal dan eksternal gaya kepemimpinan juga sangat perlu diperhatikan. Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Apabila kinerja pegawai kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Kantor Kecamatan Megamendung yang bekerja dalam pelayanan masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang demikian, Kantor Kecamatan Megamendung harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, namun sayang pada prakteknya seringkali ditemukan pegawainya yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya sehingga kinerja pegawai akan menurun jika tidak mampu menyesuaikan atau mengikuti gaya kepemimpinan di dalam kantor tersebut. Efektivitas pelayanan aparat pada masyarakat mungkin yang diinginkan pimpinan Kantor Kecamatan Megamendung harus menjalankan fungsi dan tugasnya dengan cara mencontohkan gaya kepemimpinan yang baik untuk para pegawainya dan juga berkomunikasi agar para pegawainya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak dibedakan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya demi kepuasan masyarakat.

Pola hubungan yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa nyaman dan senang ataupun sebaliknya pegawai merasa tidak nyaman dan tidak senang untuk bekerja di organisasi tersebut, pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan mereka didalam organisasi yang akan menjalankan suatu fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku seorang pemimpin akan diartikan oleh bawahannya yang telah bekerja sama didalam organisasi tersebut. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, organisasi ini perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin merupakan salah satu bagian terpenting yang ikut menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Keberhasilan tersebut pada hakikatnya merupakan keberhasilan bersama, karena pemimpin selalu dibantu oleh pegawai yang menjadi bagian terbesar dari unsur pelaksana organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Edison,2016)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerjanya. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja sama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai karena dampak yang diberikan akan sangat tinggi. Menurut Rivai (2009) kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pimpinan.

Untuk dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Megamendung maka penulis melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner di Kantor Kecamatan Megamendung mengenai gaya kepemimpinan. Hasilnya didapat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Daftar Hasil Pra-survei Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Responden	Ya (%)	Tidak (%)
Gaya Kepemimpinan Otoriter				
1	Pimpinan selalu memberikan sanksi bila pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak sesuai perintah	19	73,7	26,3
2	Pimpinan lebih mementingkan hasil kerja tanpa mengetahui proses dan usaha atas tugas yang telah diberikan	19	26,3	73,7
3	Pimpinan memberi kesempatan untuk memberikan pendapat apabila menghadapi masalah, tetapi keputusan akhir tetap ada pada pemimpin	19	94,7	5,3
Gaya Kepemimpinan Demokratis				
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan	19	89,5	10,5
5	Pimpinan selalu mengontrol, mengevaluasi, dan berpartisipasi langsung ke lokasi	19	94,7	5,3
6	Pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada para pegawai	19	78,9	21,1
Gaya Kepemimpinan Bebas / <i>Laissez Faire</i>				
7	Pimpinan tidak mematok jadwal terealisasinya suatu pekerjaan	19	84,2	15,8
8	Kepentingan pribadi pimpinan lebih penting daripada kepentingan kelompok	19	94,7	5,3
9	Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan pegawai	19	57,9	42,1

Sumber : Hasil olah data kuesioner

Berdasarkan hasil tabel pra-survei Gaya Kepemimpinan yang dilakukan kepada 19 orang pegawai Kantor Kecamatan Megamendung diatas dapat disimpulkan bahwa persentase 89,5%, 94,7%, 78,9% untuk responden yang menjawab “Ya” pada kuesioner tentang gaya kepemimpinan demokratis. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Megamendung adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang mau terlibat langsung dengan kegiatan organisasi, memberikan pengarahan serta mendengarkan saran dan masukan dari bawahannya serta mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama.

Fenomena yang terjadi pada gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai bagi pegawainya. Adapun faktor lainnya yang dapat dilihat melalui data ketepatan waktu pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Ketepatan Waktu Pegawai Pada Tahun 2018-2020

No.	Kategori	2018	2019	2020
1.	Total Pegawai Gol. IV	3	3	3
	Terlambat	0	1	1
	Tepat Waktu	3	2	2
	Persentase Disiplin	100%	66,67%	66,67%
2.	Total Pegawai Gol. III	17	11	11
	Terlambat	2	6	8
	Tepat Waktu	15	5	3

	Persentase Disiplin	88,23%	45,45%	27,8%
3.	Total Pegawai Gol. II	6	6	6
	Terlambat	1	2	4
	Tepat Waktu	5	4	2
	Persentase Disiplin	83,33%	66,67%	50%

Sumber: Kantor Kecamatan Megamendung, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas ini dapat dilihat bahwa tingkat ketepatan waktu pada Kantor Kecamatan Megamendung dalam waktu 3 tahun sangat fluktuatif tetapi cenderung mengalami penurunan persentase. Kehadiran pegawai pada tahun 2019 dan 2020 tidak pernah mencapai lebih dari 70%. Akibat dari tingkat ketepatan waktu yang rendah maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Megamendung juga mengalami penurunan.

Efektivitas pelayanan akan meningkat seiring dengan peningkatan mutu pelayanan. Semakin tinggi mutu pelayanan bagi masyarakat, maka semakin tinggi kepercayaan masyarakat kepada pemerintahan, dengan demikian akan semakin tinggi pula peran serta masyarakat dalam kegiatan pelayanan. Pimpinan didalam Kantor Kecamatan Megamendung juga dibutuhkan untuk mengontrol kegiatan para pegawainya apakah berjalan dengan tujuan yang diinginkan atau tidak. Pimpinan dan pegawainya harus saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, masing-masing dari mereka haruslah menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Camat yang merupakan seorang pemimpin dalam ruang lingkup Kecamatan, kemudian juga memiliki rekan kerja dan bawahan yang harus dijaga kepercayaannya, maka bukan tidak mungkin gaya kepemimpinan demokratis menjadi salah satu referensi yang sangat bagus dan membantu sekali dalam menjalankan perannya sebagai orang nomor satu dikecamatan yang dipimpinnya.

Menurut hasil observasi langsung ke lapangan dan melakukan penyebaran kuesioner pra-survei terhadap seluruh pegawai PNS tersebut memiliki jawaban yang mengarah ke gaya kepemimpinan demokratis, oleh sebab itu Kantor Kecamatan Megamendung menggunakan tipe gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis saat ini dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang cukup baik di dalam sebuah instansi atau organisasi, karena membutuhkan pemimpin yang mau terlibat langsung dengan kegiatan organisasi, memberikan pengarahan serta mendengarkan saran dan masukan dari bawahannya. Dalam hal ini dapat ditarik bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, tujuan organisasi tidak mungkin tercapai apabila orang-orang didalam organisasi tidak memiliki kinerja yang baik. Terdapat salah satu ciri dari tipe kepemimpinan demokratis yaitu lebih menitik beratkan pada kerja sama dengan pencapaian tujuan. Pada penerapannya banyak mendahulukan kepentingan kelompok dan tentu melibatkan para pegawai, namun gaya kepemimpinan yang dipakai tersebut masih belum berjalan dengan baik. Sehingga didalam sebuah instansi perlu adanya peran dari gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan bebas / *laissez faire* karena dibutuhkan pemimpin yang tegas serta memberi kebebasan dalam memberikan ide yang kreatif didalam sebuah kantor.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung
2. Belum terlalu jelasnya gaya kepemimpinan apa yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Megamendung
3. Kurangnya pengetahuan pegawai terhadap karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Megamendung?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung?
3. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis
Dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat menerapkan ilmu pengetahuan khususnya tentang gaya kepemimpinan.
- b. Bagi Instansi
Dapat memberikan masukan dan menganalisis untuk Kantor Kecamatan Megamendung dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan sehingga dapat terlaksanakannya standar-standar yang telah ditentukan oleh kantor serta menginformasikan hasil akhir dari penelitian dan menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan didalam kantor tersebut.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan khusus diatas. Berdasarkan perumusan masalah maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya gaya kepemimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Megamendung
- b. Mengetahui terkait kinerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Megamendung
- c. Mengetahui adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

2. Bagi pengguna

Diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pustaka ataupun sebagai bahan referensi dan studi perbandingan untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Ekonomi dan Bisnis sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik dalam bidang tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu kegiatan organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Menurut Batjo (2018) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan pegawai dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Saihudin (2019) Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Ivancevich ialah manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan pegawai secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Menurut Elbadiansyah (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau instansi, jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerja sama dan bersenergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau instansi tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi yang harus dipahami dan dimengerti bahwa manusia bukan seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata-mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki rasa, cipta, dan karsa yang sempurna

sebagai makhluk ciptaan tuhan, sehingga didalam pengkajian manajemen SDM harus menggabungkan beberapa bidang ilmu yang terkait, seperti ilmu sosiologi, ilmu psikologi dan nilai-nilai religi lainnya, dalam manajemen SDM juga membahas tentang desain dan implementasi dari fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang didalamnya bagaimana pengaturan pegawai, pengembangan pegawai, peningkatan karir pegawai, evaluasi kinerja pegawai, kompensasi pegawai dan hubungan dalam ketenagakerjaan yang baik, maka manajemen SDM harus melibatkan semua unsur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut.

Menurut Larasati (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi, apapun bentuk serta tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Menurut Mondy (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya semua pimpinan berusaha mendapatkan sesuatu melalui upaya orang lain. Konsekuensinya pada setiap jenjang harus memperhatikan MSDM. Setiap individu pekerja akan berhubungan dengan masalah-masalah SDM dalam banyak tantangan seperti tantangan lingkungan (*environmental challenges*), tantangan organisasional (*organizational challenges*) dan tantangan individual (*individual challenges*).

Menurut Dessler (2015) "*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees and for managing labor relations, health and safety and matters relating to justice.*" (Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.)

Menurut Frasch (2010) "*Human resource management (HRM) is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them, and developing strategies to retain them. As a field, HRM has undergone many changes over the last twenty years, giving it an even more important role in today's organizations.*" (Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses mempekerjakan orang, melatih mereka, memberi kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengannya, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankannya. Sebagai bidang, HRM telah mengalami banyak perubahan selama dua puluh tahun terakhir, memberikan peran yang lebih penting dalam organisasi saat ini.)

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari manajemen SDM adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga diperoleh SDM yang terpuaskan oleh organisasi dan dapat memuaskan keinginan organisasi. Manajemen SDM memfokuskan perhatian pada pengelolaan SDM yang merupakan bagian dari manajemen umum. Manajemen umum memiliki fungsi, manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial : a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan, apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi operasional : a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

g. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Manajemen SDM tugas pokoknya adalah merealisasikan tujuan perusahaan, serta memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya, juga memenuhi tuntutan masyarakat secara umum. Tugas manajemen SDM memadukan atau mengintegrasikan ketiga tuntutan tersebut yaitu tujuan organisasi, kebutuhan pegawai, dan tuntutan masyarakat umum. Sehingga perpaduan ini dapat memaksimalkan efektivitas, produktivitas, efisiensi dan kinerja organisasinya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemenkan setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena

sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sunarto (2020) tujuan manajemen sumber daya manusia, meliputi:

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan.
4. Menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif baik antar tim maupun antara manajemen dan karyawan.
5. Menyeimbangkan dan menyalurkan keperluan masing-masing stakeholder.
6. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai
7. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
8. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
9. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
10. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

Sementara itu, menurut Schuler MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk di dayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Syaiful (2018) Kepemimpinan merupakan proses yang disengaja dari seseorang menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Selain itu juga dapat didefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta

proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2017) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Definisi lain dari gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Woods di Laliasa et al (2018) “*Democratic leadership style is a the ability to influence others to cooperate in achieving the goals that have been set determined by means of various activities to be carried out jointly determined by the leadership and subordinate*” (Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.)

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan untuk mengarahkan dan mempengaruhi anggotanya agar dapat melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran untuk tercapainya suatu tujuan.

2.2.2 Ciri – Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan kritik dan saran dari pegawainya, bersedia mengakui keahlian pegawainya dengan bidangnya masing-masing, serta mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator ataupun koordinator. Kepemimpinan demokratis disebut juga dengan kepemimpinan modernis dan partisipatif. Semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Ciri-ciri pemimpin demokratis, yaitu :

1. Bawahan diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas
2. Bersifat terbuka
3. Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama
4. Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan
5. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi
6. Mengembangkan regenerasi kepemimpinan
7. Perluasan kaderisasi agar bawahan lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan
8. Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.

2.2.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Seorang pemimpin bukanlah hanya seseorang yang dapat memimpin saja, tetapi harus memiliki kekuatan, semangat untuk mengubah sikap sehingga pegawai menjadi conform dengan pemimpin. Berikut ini beberapa dimensi kepemimpinan demokratis :

a. Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas.

b. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada penerima atau dari pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya dengan maksud untuk mengubah tingkah laku penerima.

c. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas.

d. Kualitas

Kualitas adalah suatu nilai yang melekat pada seseorang.

e. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah pengembangan potensi diri dan kepribadian seseorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kepemimpinan yang demokratis ditunjukkan dengan partisipasi atau ikut sertanya kelompok dalam penentuan tujuan, setiap pemikiran dari anggotanya dihargai dalam setiap pemecahan persoalan-persoalan, oleh karena itu kepemimpinan yang demokratis mendorong lahirnya inisiatif dari pegawai.

2.2.4 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis

Para pemimpin atau gaya kepemimpinan demokratis selalu berusaha untuk memanfaatkan kelebihan anggota organisasi melalui kebebasan menyampaikan gagasan atau ide, pendapat, kreativitas, inovasi, kritik, saran dan lain-lain yang dilakukan secara tanggung jawab. Didalam kebebasan itu, setiap anggota organisasi tidak dapat lepas dari ikatan peraturan yang dibuat dari kesepakatan bersama, agar hak dan kewajiban dapat dipenuhi tanpa mengganggu hak dan kewajiban anggota organisasi yang lain. Dengan kata lain pemimpin dalam kepemimpinan demokratis di lingkungan sebuah organisasi menunjukkan perilaku mampu dan berusaha mengikutsertakan anggota organisasinya sebagai bawahan secara aktif sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Tipe kepemimpinan yang tepat bagi seorang pemimpin adalah tipe yang demokratis dengan karakteristik sebagai berikut :

a. Kemampuan pemimpin mengintegrasikan organisasi pada peranan dan porsi yang tepat

b. Mempunyai persepsi yang holistik

- c. Menggunakan pendekatan integralistik
- d. Organisasi secara keseluruhan
- e. Menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan
- f. Bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
- g. Terbuka terhadap ide, pandangan dan saran dari bawahan
- h. Teladan
- i. Bersifat rasional dan objektif
- j. Memelihara kondisi kerja yang kondusif, inovatif dan kreatif.

2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Kartono (2017) Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan Komunikasi
Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang organisasi. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- e. Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

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

2.2.6 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, seorang pemimpin tidak memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahan. Pengambilan keputusan biasanya tidak melakukan konsultasi atau mendengarkan gagasan dari bawahan terlebih dahulu. Para pemimpin otoriter percaya imbalan dan hukuman sebagai motivasi. Pengawasan terhadap bawahan bersifat ketat, langsung, dan tepat. Komunikasi bersifat satu arah ke bawah. Gaya kepemimpinan ini sangat berguna pada saat keputusan harus diambil secepatnya atau ketika keputusan tersebut tidak memerlukan masukan tim atau bawahannya. Pemimpin yang menggunakan gaya otoriter ini harus memiliki semua informasi untuk memecahkan masalah dan kemampuan dalam mempengaruhi anggota tim ataupun bawahannya untuk bekerjasama agar tercapainya tujuan yang dikehendakinya.

Menurut Puni et al. (2016) gaya kepemimpinan otoriter berguna untuk karyawan baru yang tidak terlatih dan tidak tahu tugas mana yang harus dilakukan atau prosedur mana yang harus diikuti. Selain itu, gaya kepemimpinan otokrater berguna dalam situasi proyek jangka pendek dengan elemen yang sangat teknis, kompleks atau berisiko, di mana harus diselesaikan dalam spesifikasi yang tepat.

2.2.7 Ciri – Ciri / Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Para pemimpin otoriter melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para karyawannya. Mereka menghasilkan keputusan, mengomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas instruksi mereka dengan segera.

Ciri – ciri / indikator gaya kepemimpinan otoriter, sebagai berikut :

- a. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin
- b. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin
- c. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif
- d. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lips service* saja
- e. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

2.2.8 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Otoriter

Berikut ini adalah beberapa karakteristik kepemimpinan otoriter :

- a. Visi pemimpin adalah yang terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, bawahan harus menjadikan visi tersebut menjadi visi mereka
- b. Pemimpin menjabarkan visi, tujuan dan tugas secara detail. Mereka tidak mentoleransi setiap penyimpangan
- c. Pemimpin memberikan instruksi secara jelas tentang apa yang harus dicapai, kapan harus dilakukan dan bagaimana harus dilakukan
- d. Pemimpin berorientasi pada hasil dan tugas. Mereka juga memaksa kepatuhan bawahan secara mutlak untuk setiap tugas yang diberikan. Jadi, meski organisasi menjadi sangat terstruktur, namun pelaksanaannya cenderung kaku
- e. Pemimpin mengontrol semua keputusan. Anggota hanya bertindak sebagai pelaksana setiap keputusan. Mereka harus menjalankannya tanpa ragu
- f. Pemimpin membuat pilihan berdasarkan ide dan penilaian mereka. Mereka memandang ide mereka adalah yang terbaik dan harus dilaksanakan oleh setiap anggota
- g. Pemimpin sedikit atau tidak menerima saran atau inisiatif dari pengikut. Mereka mengabaikan kreativitas dan pemikiran *out of the box* dari bawahan. Itu membuat rendahnya inovasi dan kreatifitas di dalam organisasi
- h. Anggota merasa tidak terlibat, membuat mereka kurang termotivasi. Mereka melaksanakan tugas karena di bawah “ketakutan” dan “ancaman”
- i. Pemimpin mengawasi ketat terhadap anggota kelompok. Mereka memberikan hukuman keras ke setiap ketidakpatuhan dan menggunakan kekuasaannya untuk mengancam sanksi seperti pemecatan. Pengawasan seringkali lebih ketat kepada anggota yang dianggap membangkang.

2.2.9 Pengertian Gaya Kepemimpinan Bebas / *Laissez Faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Seorang pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan ini menginginkan seluruh anggota kelompoknya berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangan yang dimilikinya, tindakan komunikasi dari pemimpin ini cenderung berlaku sebagai seorang penghubung yang menghubungkan kontribusi atau sumbangan pemikiran dari anggota kelompoknya. Menurut Soekarto (2016) kepemimpinan *laissez faire* adalah pemimpin yang mengkehendaki supaya kepada bawahannya diberikan banyak kebebasan. Adapun menurut Syahrizal Abbas dalam Safruddin Aziz (2017) kepemimpinan *laissez faire* adalah membiarkan staffnya untuk berbuat berdasarkan kehendak sendiri dan pemimpin tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya.

2.2.10 Ciri – Ciri Gaya Kepemimpinan Bebas / *Laissez Faire*

Ciri – ciri gaya kepemimpinan bebas / *laissez-faire* adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan
- b. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide, saran, dan pendapat
- c. Pemimpin menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan
- d. Pemimpin percaya bawahannya mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik
- e. Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara-cara yang dikehendaki dalam menyelesaikan tugas.

2.2.11 Indikator Gaya Kepemimpinan Bebas / *Laissez Faire*

Menurut Robbins dan Coulter (2016) indikator tipe kepemimpinan *laissez-faire* sebagai berikut :

- a. Tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap anggota kelompoknya
- b. Keleluasaan dan tanggung jawab bersimpang siur
- c. Tidak merata posisi para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya
- d. Kebijakan suatu institusi berada ditangan anggota.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, untuk mencapai tujuan kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2017) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Menurut Mathis dan Jackson (2017) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Benardin dan Russel “*Perfomance is the result produced by certain job function or activities at certain jobs during a certain period of time.*” (Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.)

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Priansa (2016) kinerja pegawai adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan, dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas definisi kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara kualitas dan kuantitas dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.1 Jenis – jenis Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) kinerja dibagi dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Robbins dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah :

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu pegawai atau pegawai terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.3.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai

Perusahaan yang baik tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti menurut pendapat para ahli dibawah ini :

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana atau tujuan langsung dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja, apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

Menurut Rozarie (2017) menyebutkan penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen publik sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh

karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk :

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja pegawai sangat penting bagi internal maupun eksternal pegawai itu sendiri.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Objektif
- b. Terukur
- c. Akuntabel
- d. Partisipatif
- e. Transparan.

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: \

- a. Perencanaan kinerja
- b. Pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja
- c. Penilaian kinerja
- d. Tindak lanjut
- e. Sistem Informasi Kinerja PNS.

2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja
Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawainya merasa senang atau gembira terhadap suatu pekerjaannya maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja sekitar

Merupakan suatu kondisi atau suasana lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12. Komitmen

Kepatuhan pegawai untuk menjalankan setiap kebijakan-kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diatas peneliti hanya mengangkat satu faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu kepemimpinan.

2.3.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai

Indikator dibagi menjadi lima dimensi dimana terdapat kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Lima dimensi kinerja pegawai ini diperkuat oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Adapun indikator dari kualitas yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kehandalan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Adapun indikator dari kuantitas yaitu :

- a. Ketepatan waktu
- b. Pencapaian target
- c. Kepuasan kerja

3. Kerja sama

Kerja sama adalah sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjain hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Adapun indikator dari kerja sama yaitu :

- a. Kekompakkan
- b. Kepercayaan
- c. Jalinan kerja sama

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu :

- a. Tanggung jawab dalam mengambil keputusan
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana
- c. Hasil kerja

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Adapun indikator dari inisiatif yaitu :

- a. Kemandirian
- b. Kemampuan dalam bekerja
- c. Kreatifitas dan daya pikir

Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh pencapaian kinerja seorang pegawai sebagai prestasi kerja atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktifitas-aktifitas para pegawai dan hasil-hasilnya sejalan dengan tujuan

organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun secara kelompok dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka organisasi akan semakin baik pula perkembangannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Andi Hardianti (2016) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN WAJO	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Gaya Kepemimpinan Demokratis: - Keputusan dibuat bersama - Menghargai potensi bawahannya - Mendengar kritik, saran dan pendapat dari bawahan - Melakukan kerjasama dengan bawahannya Kinerja Pegawai : - Orientasi Pelayanan - Integritas - Komitmen - Disiplin - Kerja Sama - Kepemimpinan	1. Penelitian korelasi 2. Penelitian Dekriptif Kuantitatif 3. Teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial 4. Analisis Linear Berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo berada pada kategori baik ditinjau dari segi indikator keputusan dibuat bersama, menghargai potensi bawahannya, mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan dan serta melakukan kerjasama dengan bawahannya. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo berada pada kategori tinggi ditinjau dari segi indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

					2. Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo.
2	Rudi Abd Rachman (2018) HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU PADA SD WAHDAH ISLAMİYAH 01 ANTANG MAKASSAR	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) Variabel Dependen : Kinerja Guru (Y)	Gaya Kepemimpinan : - Gaya partisipatif - Gaya otoritas - Gaya demokratis Kinerja Guru : - Kegiatan perencanaan pembelajaran - Pelaksanaan pembelajaran	1. Kuantitatif 2. <i>Cluster sampling</i> 3. Analisis Statistik Deskriptif	1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi dengan hasil analisis deskriptif sebesar 95% dan kinerja gurupun berada pada kategori tinggi dengan persentase 100%. 2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang sangat kuat nilai nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 dan gaya yang diterapkan kepala sekolah pada SD Wahdah Islamiyah 01 Antang Makassar adalah gaya kepemimpinan demokratis.
3	Jeni Ayu Lestari (2020) HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan (X1) Variabel Dependen :	Gaya Kepemimpinan : - Gaya Kepemimpinan Otoriter - Gaya Kepemimpinan Demokratis - Gaya	1. Kuantitatif 2. Deskriptif 3. Uji Instrumen dan uji Reliabilitas	1. Gaya kepemimpinan sekretaris daerah Kota Parepare termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis karena pada indikator

	SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE	Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kepemimpinan Bebas</p> <p>Kinerja Pegawai :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Kemampuan Bekerja sama - Ketepatan Waktu - Kehadiran 		<p>gaya kepemimpinan demokratis memperoleh nilai rata-rata yaitu 22,6 dengan nilai interval 15-58 dengan kategori pernyataan positif.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Parepare secara keseluruhan tergolong baik sekali dengan persentase 81.82% 3. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Paerepare berdasarkan hasil rhitung $0,407 > r_{tabel} 0,254$ dengan tariff signifikansi 5% sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
4	Annisa Syafriyanti (2017) HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM	<p>Variabel Independen :</p> <p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Kinerja Guru (Y)</p>	<p>Kepemimpinan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otoriter - Demokratis - <i>Laissez Faire</i> <p>Kinerja Guru:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tinggi - Sedang - Rendah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian korelasional 2. Kuantitatif dan Kualitatif 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji coba dari variable X dari 20 item yang diuji cobakan terdapat 18 butir valid dan 2 butir tidak valid yakni terdapat pada nomor 12 dan 15 dan untuk variable Y dari 25 butir yang di uji cobakan terdapat 23 valid dan 2 butir tidak valid yakni terdapat pada nomor 1 dan 2. 2. Sedangkan hasil uji reliabilitas instrument

					<p>dianalisis dengan alpha croncbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variable berada pada tingkat yang sedang. Dari perhitungan yang dilakukan melalui SPSS 16 didapat koefisien korelasi yaitu rhitung = 0,435 . rtabel 0,297</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru di MTS Negeri Lubuk Pakam 0,435 melalui analisis korelasi sederhana variable.</p>
5	<p>Devira Wahyuni Santoso (2018)</p> <p>HUBUNGAN ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI PRIMER TURSINA SURABAYA</p>	<p>Variabel Independen : Etika Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Etika Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dedikasi pekerjaan - Bekerja dengan baik bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain - Seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya - Hubungan baik dalam organisasi harus ditumbuhkan dan dikembangkan. <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prosedur kerja - Standar kerja - Pertanggung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deskriptif kuantitatif 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 3. Analisa korelasi rank spearman. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada analisa data Rank Spearman signifikansi 0,05 yang berarti tolak Ho dan terima Ha. Hasil signifikansi rank spearman menunjukkan - 0,044 pada variabel etika kerja yang berarti tidak berhubungan dengan kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina dan hasil signifikansi 0,253 pada variabel lingkungan kerja yang berarti tidak berhubungan dengan kinerja karyawan Koperasi

			jawaban Supervisor - Kejelasan tugas - Sistem penghargaan - Hubungan antar karyawan Kinerja Karyawan : - Kualitas kerja - Kuantitas - Pengetahuan pekerjaan - Perencanaan kerja.		Primer Tursina Surabaya. 2. hasil dari analisis yang menunjukkan dari kedua variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki hasil signifikansi 0,253 lebih besar dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan hasil nilai kolerasi sebesar 0,276 yang termasuk dalam kategori rendah (0,20 – 0,399).
--	--	--	--	--	---

Sumber:Data sekunder, 2021

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Hasibuan (2017) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Definisi lain dari gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan untuk mengarahkan dan mempengaruhi anggotanya agar dapat melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran untuk tercapainya suatu tujuan. Menurut Kartono (2017) Gaya Kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi Kemampuan
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indikator kinerja pegawai ini diperkuat oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kerja sama
- d. Tanggung jawab
- e. Inisiatif

Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mengetahui, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai adalah hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut (bawahan) karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Di ambil dari hubungan variabel bebas dan tergantung terdapat suatu hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan bagi pemimpin dan bawahan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Dapat di lihat dari meningkatnya suatu organisasi atau instansi tersebut dan bagaimana cara kerjanya. Jika adanya organisasi tanpa pemimpin maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya, begitupun sebaliknya jika pemimpin bekerja sendiri tanpa bantuan pegawai maka semua akan terbengkalai. Unsur-unsur kepemimpinan seperti pengawasan, pengendalian serta proses mencapai tujuan organisasi tentu menjadi tugas pemimpin. Sedangkan pegawai menjadi pelaksana kegiatan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Hubungan vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun hubungan horizontal antara sesama pegawai dan lingkungan organisasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja dengan baik. Pemimpin dengan struktur prakarsa dan pertimbangan yang tinggi akan mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi dan membawa hasil yang positif. (Talahatu, 2015) dan (Busro, 2018).

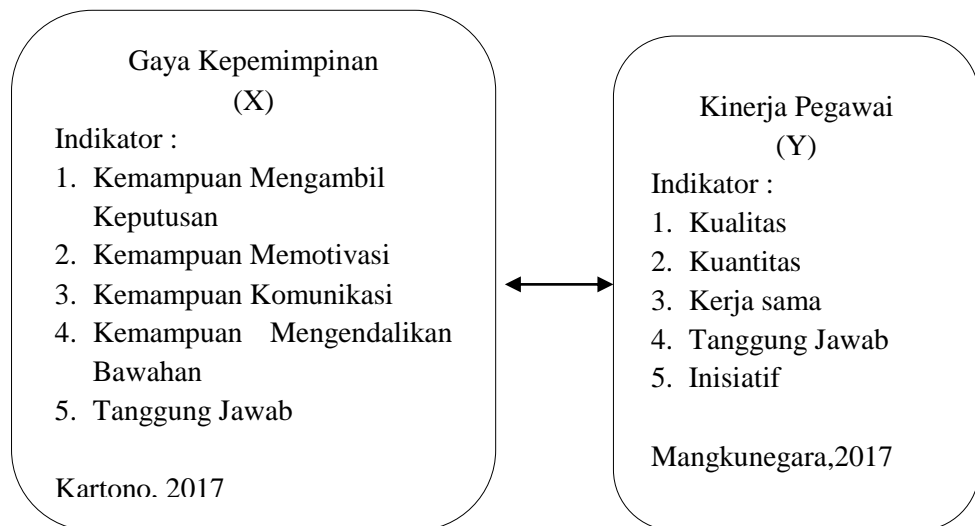
Penelitian yang menyangkut hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan seperti Jeni Ayu Lestari (2020) melakukan penelitian tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hasil penelitian tersebut terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hal ini mengidentifikasi bahwa gaya

kepemimpinan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Peneliti menggunakan teori dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dalam kinerja pegawai terdapat 5 (lima) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

Menurut Sugiyono (2017) Kerangka pemikiran merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai masalah riset. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Konstalasi Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sedang diteliti. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Dalam uraian dari latar belakang dan kerangka pemikiran, maka dalam posisi ini penulis mengemukakan suatu hipotesis, bahwa :

1. Diduga terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya dan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Kemudian dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, karena untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokkan data, penentuan nilai dan fungsi statistik.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (variabel independen) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (variabel dependen). Unit analisis yang digunakan yaitu pegawai Kantor Kecamatan Megamendung yang berjumlah 35 orang dan berlokasi di Jalan Letnan Suryanta No.9, Desa Sukamaju, Kec. Megamendung, Kab. Bogor, Jawa Barat, 16770, Indonesia.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian data yaitu kuantitatif dan kualitatif.

- a. Data Kuantitatif, data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. (Sugiyono,2018)
- b. Data Kualitatif, data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian. (Sugiyono,2018)

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, data yang langsung dikumpulkan penulis yang diperoleh dari menyebar kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Megamendung yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner serta melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai di kantor tersebut.

- b. Data Sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada Kantor Kecamatan Megamendung.

3.4 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan.

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Mempertimbangkan kepentingan bersama 2. Pemimpin bijak dalam membuat keputusan 3. Melakukan sinkroniasi	Ordinal
	2. Kemampuan memotivasi	1. Perhatian 2. Apresiasi 3. Program bonus	Ordinal
	3. Kemampuan komunikasi	1. Senang menerima saran, pendapat dan kritikan 2. Stabilitas lingkungan organisasi kesejahteraan bawahan 3. Mendengarkan pendapat	Ordinal
	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	1. Mengutamakan kerja sama 2. Pemberian wewenang 3. Bekerja dengan baik dan berorientasi	Ordinal
	5. Tanggung jawab	1. Hasil kerja yang bermutu 2. Kesiapan menanggung resiko 3. Pengikatan diri pada tugas	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Kerapihan 2. Ketelitian	Ordinal

		3. Kehandalan	
	2. Kuantitas Kerja	1. Ketepatan waktu 2. Pencapaian target 3. Kepuasan kerja	Ordinal
	3. Kerja Sama	1. Kekompakkan 2. Kepercayaan 3. Jalinan kerja sama	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	1. Tanggung jawab dalam Mengambil keputusan 2. Memanfaatkan sarana dan prasarana 3. Hasil kerja	Ordinal
	5. Inisiatif	1. Kemandirian 2. Kemampuan dalam bekerja 3. Kreatifitas dan daya pikir	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan atau organisasi yang jumlah pegawainya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Megamendung yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka seluruh pegawai yang berjumlah 35 pegawai dipilih sebagai sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013) penelitian ini disebut dengan Studi populasi atau Studi Sensus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2013) adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2018) Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu. Metode penggunaan data yang digunakan adalah metode survey, antara lain:

- a. Wawancara, adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Kegiatan

wawancara dilakukan oleh bagian Sekretaris camat di Kantor Kecamatan Megamendung.

- b. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai kepada responden untuk dijawabnya.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Penilaian	Inisial	Skor
Selalu	SL	5
Seringkali	SK	4
Kadang-kadang	KK	3
Jarang sekali	JS	2
Tidak pernah	TP	1

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, seperti: buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

Dalam pengumpulan data ini penulis memperoleh pengumpulan dokumen seperti data penilaian kinerja pegawai, data ketepatan waktu hadir pegawai Kantor Kecamatan Megamendung.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) "*Valid* berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Setelah data yang diperoleh dari hasil angket yang diberikan kepada responden, kemudian dilakukan pengujian terhadap angket untuk mengukur tingkat kebaikan angket, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2016) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria

jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p < 0,05$. Metode yang digunakan adalah *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah responden

Untuk tabel $\alpha = 0.05$ derajat kebebasan (dk = n-2). Jika $t_{hitung} > t$ tabel berarti valid demikian sebaliknya, $t_{hitung} < t$ tabel maka tidak valid, apabila instrumen valid, maka indeks korelasinya (r) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indeks Korelasi

No.	Nilai	Keterangan
1	0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 35 responden pegawai Kantor Kecamatan Megamendung untuk dilakukan uji validitas yang diperoleh nilai r_{hitung} (*Corrected Item Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,344 untuk $df = 35 - 2 = 33$; $\alpha = 0,05$. Berikut ini adalah contoh lampiran r_{tabel} , yaitu:

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194

Gambar 3.1
r-tabel

Nilai r_{tabel} ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Berikut adalah tabel hasil uji validitas masing-masing variabel :

1. Hasil Uji Validitas

A. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Indikator	No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kemampuan mengambil keputusan	1	0,886	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	2	0,685	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	3	0,551	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kemampuan memotivasi	4	0,557	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	5	0,773	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	6	0,464	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kemampuan komunikasi	7	0,717	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	8	0,558	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	9	0,801	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kemampuan mengendalikan bawahan	10	0,459	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	11	0,620	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	12	0,773	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Tanggung jawab	13	0,624	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	14	0,641	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	15	0,896	0,344	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan diatas dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 25, dari 15 pernyataan Gaya Kepemimpinan bahwa semua instrumen dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

B. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kuantitas	1	0,768	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,699	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,722	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kualitas	4	0,809	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,366	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,535	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerja sama	7	0,488	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,372	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,824	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung jawab	10	0,809	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,432	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,638	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif	13	0,541	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,414	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,754	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel hasil uji validitas Kinerja Pegawai diatas dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 25, dari 15 pernyataan Kinerja Pegawai bahwa semua instrumen dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kali pun diambil akan tetap sama. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat

dipercaya jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk pengujian reabilitas peneliti menggunakan rumus *alfa cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Koefisien realibitas

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians butir

$\sum St^2$ = Varians total

Sugiyono dalam (Fanani, Djati & Silvanita 2017)

Kriteria penilaian terhadap koefisien α -Cronbach's Alpha sebagai berikut :

Tabel 3.6
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

A. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.911	15

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,910	0,895	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
2	0,910	0,903	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3	0,910	0,908	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
4	0,910	0,908	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
5	0,910	0,900	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
6	0,910	0,910	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
7	0,910	0,903	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
8	0,910	0,908	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
9	0,910	0,899	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
10	0,910	0,912	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
11	0,910	0,907	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
12	0,910	0,900	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
13	0,910	0,905	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
14	0,910	0,907	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
15	0,910	0,895	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas yaitu 0,910 yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut sangat reliabel.

B. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.880	15

Item pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if item Deleted</i>	Keterangan	Kesimpulan
1	0,883	0,867	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
2	0,883	0,872	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
3	0,883	0,870	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
4	0,883	0,865	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
5	0,883	0,886	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
6	0,883	0,878	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
7	0,883	0,882	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
8	0,883	0,886	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
9	0,883	0,864	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
10	0,883	0,865	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
11	0,883	0,884	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

12	0,883	0,874	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
13	0,883	0,880	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
14	0,883	0,884	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel
15	0,883	0,868	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas yaitu 0,883 yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut sangat reliabel.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif merupakan analisis yang mengemukakan tentang data diri responden, yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Kemudian, data yang diperoleh dari jawaban responden tersebut dihitung persentasinya. Analisis deskriptif dalam penelitian pada dasarnya mengemukakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel populasi. Sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Rumusnya sebagai berikut :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Korelasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel. Korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antar dua variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kinerja Pegawai yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Spearman adalah :

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))}$$

Keterangan :

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasang rank

R = Ranking

Kriteria tingkat hubungan korelasi koefisien untuk menginterpretasikan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.9
Interval Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sugiyono(2016)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi merupakan sebagai sumbangan kontribusi atau peranan yang diberikan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang telah diuji melalui analisis korelasi. Untuk menunjukkan sejauh mana hubungan variabel independen dan variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, signifikan atau tidak maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Selain menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono,2017)

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

$t_h = t_{hitung}$

n = Banyaknya Responden

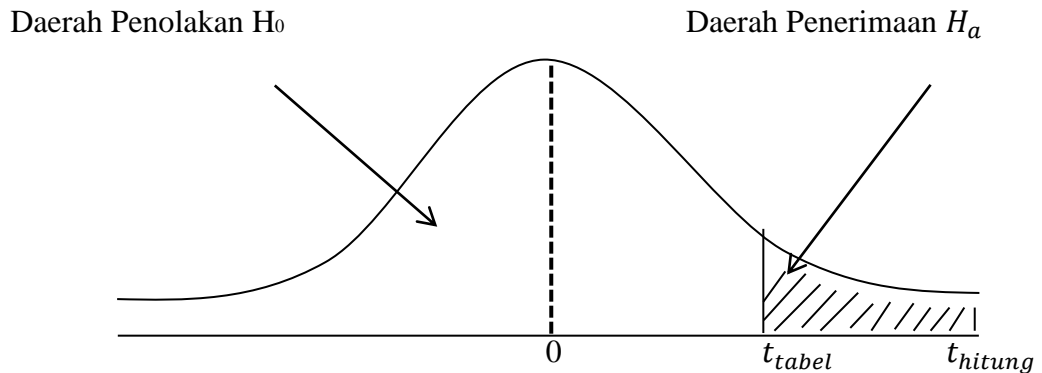
Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0 : \rho < 0$, Tidak ada hubungan nyata dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
- $H_a : \rho > 0$, Ada hubungan yang nyata dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Hasil yang didapatkan dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima H_0 dan tolak H_a , artinya gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai tidak ada hubungan
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya gaya kepemimpinan berhubungan dengan kinerja pegawai.

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



(Sugiyono, 2017)

Gambar 3.2
Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi

3.8.5 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang akan dibagikan. Adapun dapat dilihat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependen)

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (Kemiringan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Megamendung merupakan salah satu Kecamatan yang berada dalam wilayah Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Berjarak sekitar 20 km dari kota Bogor dan 60 km dari ibukota Jakarta. Kecamatan Megamendung terletak pada ketinggian 670 - 1100 meter di atas permukaan laut dengan batas-batas administratif Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Babakan Madang, kemudian di Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Ciawi, lalu Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Cisarua dan Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Sukamakmur.

Kecamatan Megamendung terdiri atas 12 Desa, yaitu Desa Sukaresmi, Desa Sukagalih, Desa Kuta, Desa Sukakarya, Desa Sukamanah, Desa Sukamaju, Desa Sukamahi, Desa Gadog, Desa Cipayung Datar, Desa Cipayung Girang, Desa Megamendung, Desa Pasir Angin.

Visi dan Misi Kantor Kecamatan Megamendung, yaitu :

1. Visi

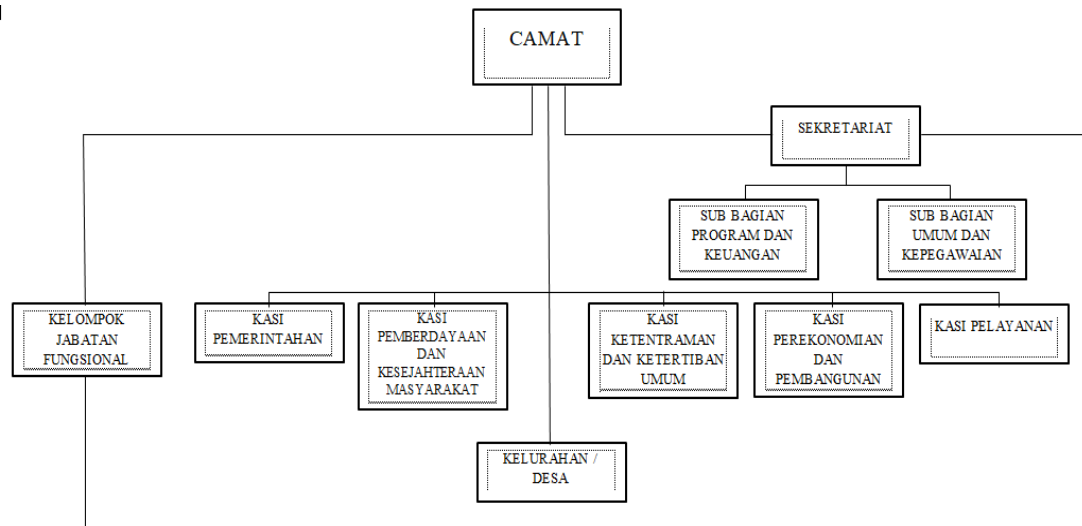
“Kecamatan Megamendung menjadi gerbang utama pariwisata di Kabupaten Bogor sebagai penunjang Kabupaten termaju di Indonesia”

2. Misi

- a. Meningkatkan ekonomi masyarakat di bidang pariwisata
- b. Mengembangkan usaha berbasis sumber daya alam dan pariwisata
- c. Meningkatkan pelayanan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintah yang baik.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi perusahaan atau instansi pemerintahan merupakan gambaran skematis tentang hubungan kerja sama yang ada dalam perusahaan atau pun organisasi untuk mencapai sasaran. Struktur organisasi ini menggambarkan pembagian kerja, garis-garis wewenang, pembatasan tugas dan tanggung jawab dari unit-unit organisasi yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Adapun struktur organisasi pada Kantor Kecamatan Megamendung, yaitu :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Berikut ini uraian tugas dari struktur organisasi di atas :

1. Camat
 - a. Memimpin dan mengendalikan pelaksanaan administrasi kecamatan
 - b. Memimpin dan mengendalikan pembinaan aparatur sipil negara pada kecamatan
 - c. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.
 - d. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
 - e. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan
2. Sekretariat
 - a. Melakukan validasi rancangan kebijakan
 - b. Mengkoordinasikan dan melaksanakan tugas kecamatan
 - c. Mengkoordinasikan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah urusan kecamatan
 - d. Mengkoordinasikan pelayanan dan pelaksanaan administratif pada kecamatan
 - e. Mengkoordinasikan pembinaan aparatur sipil negara pada kecamatan.
3. Sub Bagian Program dan Keuangan
 - a. Menyusun rancangan kebijakan daerah bidang urusan tata usaha dan umum, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan keuangan serta aset tingkat kecamatan dan kelurahan
 - b. Mengendalikan pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah bidang penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat dan Kelurahan

- c. Mengendalikan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah urusan tata usaha dan umum, kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan keuangan serta aset pada kecamatan dan kelurahan
 - d. Mengendalikan pembinaan aparatur sipil negara pada subbagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan
 - e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh sekretaris kecamatan terkait dengan tugas dan fungsinya.
4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- a. Mengendalikan pelayanan administratif kecamatan penunjang urusan perencanaan, evaluasi, penelitian dan pengembangan, data, informasi dan hubungan masyarakat pada kecamatan dan kelurahan
 - b. Mengendalikan pembinaan aparatur sipil negara pada Subbagian Perencanaan dan Evaluasi
 - c. Mengendalikan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan perencanaan, evaluasi, penelitian dan pengembangan, data, informasi dan hubungan masyarakat tingkat kecamatan dan kelurahan
 - d. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh sekretaris kecamatan terkait dengan tugas dan fungsinya
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.
5. Kasi Pemerintahan
- a. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kebijakan urusan pemerintahan umum, penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan, Pelayanan nonperizinan
 - b. Pelaksanaan administrasi pada Seksi Tata Pemerintahan
 - c. Pembinaan aparatur sipil negara pada Seksi Tata Pemerintahan
 - d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kecamatan terkait dengan tugas dan fungsinya
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.
6. Kasi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat
- a. Mengendalikan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kebijakan urusan pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah yang ada di kecamatan bidang pemberdayaan masyarakat
 - b. Mengendalikan pelaksanaan administrasi Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
 - c. Mengendalikan pembinaan aparatur sipil negara pada Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
 - d. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh camat terkait dengan tugas dan fungsinya

- e. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.
7. Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum
- a. Kebijakan urusan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan Wali Kota serta pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah yang ada di kecamatan bidang ketentraman dan ketertiban
 - b. Mengendalikan pelaksanaan administrasi pada Seksi Ketentraman dan Ketertiban
 - c. Mengendalikan pembinaan aparatur sipil negara pada Seksi Ketentraman dan Ketertiban
 - d. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh camat terkait dengan tugas dan fungsinya
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.
8. Kelurahan/Desa
- a. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kelurahan, pelaksanaan pemberdayaan masyarakat, pelaksanaan pelayanan masyarakat, pemeliharaan ketenteraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum tingkat kelurahan
 - b. Pelaksanaan administrasi kelurahan
 - c. Pembinaan aparatur sipil negara pada kelurahan
 - d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kecamatan terkait dengan tugas dan fungsinya
 - e. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.1.3 Kondisi / Fakta Variabel yang Diteliti / Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik pada penelitian ini dibagi menjadi 3 bagian yaitu Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja. Berikut hasil data profil responden pegawai :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Responden	Persentase (%)
1	< 25	3	8,6
2	25 – 35	8	22,9
3	35 – 45	8	22,9
4	45 – 55	10	28,6

5	>55	6	17,1
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 8,6%, untuk usia 25 - 35 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9%, untuk usia 35 - 45 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9%, untuk 45 – 55 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 28,6% dan untuk usia > 55 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 17,1%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas pegawai pada penelitian ini berusia 45 - 55 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Usia	Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK	18	51,4
2	D3	1	2,9
3	S1	15	42,9
4	S2	1	2,9
	Jumlah	35	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 18 responden dengan persentase 51,4%, untuk pendidikan D3 sebanyak 1 responden dengan persentase 2,9%, untuk pendidikan S1 sebanyak 15 responden dengan persentase 42,9% dan untuk pendidikan S2 sebanyak 1 responden dengan persentase 2,9%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas pegawai pada penelitian ini menduduki pendidikan akhir di SMA/SMK.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Responden	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	2	5,7
2	2 – 3 Tahun	0	0
3	3 – 6 Tahun	4	11,4
4	6 – 9 Tahun	14	40
5	> 10 Tahun	15	42,9
	Jumlah	19	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kerja responden dalam waktu < 1 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, untuk responden masa kerja 3 – 9 tahun sebanyak 4

responden dengan persentase 11,4%, untuk responden masa kerja 6 – 9 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 40% dan untuk masa kerja > 10 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 42,9%. Hal ini menyatakan mayoritas Masa Kerja responden selama lebih dari 10 tahun.

4.2 Analisis dari Variabel yang Diteliti di Lokasi Penelitian

4.2.1 Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung

A. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil data responden, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Megamendung yang diperoleh dari hasil kuesioner dan dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

- a. Pimpinan selalu mengajak pegawainya dalam memutuskan suatu tujuan

Tabel 4.4

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Mengajak Pegawainya Dalam Memutuskan Suatu Tujuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	11	31,4	44
Selalu	5	24	68,6	120
Jumlah		35	100	164
Total Tanggapan Responden		93,71%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 11 responden dengan persentase 31,4% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 24 responden dengan persentase 68,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{164}{175} \times 100\% = 93,71\% \end{aligned}$$

- b. Pimpinan cepat, tepat dan tegas dalam mengambil keputusan

Tabel 4.5

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Cepat, Tepat dan Tegas Dalam Mengambil Keputusan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	9	25,7	36
Selalu	5	26	74,3	130
Jumlah		35	100	166
Total Tanggapan Responden		94,85%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 9 responden dengan persentase 25,7% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 26 responden dengan persentase 74,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{166}{175} \times 100\% = 94,85\% \end{aligned}$$

- c. Pimpinan dalam mengambil keputusan sesuai dengan situasi dan kondisi keadaan

Tabel 4.6

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan Sesuai Dengan Situasi Dan Kondisi Keadaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	8	22,9	32
Selalu	5	27	77,1	135
Jumlah		35	100	167
Total Tanggapan Responden		95,42%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 27 responden dengan persentase 77,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{167}{175} \times 100\% = 95,42\% \end{aligned}$$

2. Kemampuan Memotivasi

- a. Bentuk perhatian pimpinan kepada pegawai dengan cara memberi semangat kerja

Tabel 4.7

Pendapat Responden Mengenai Bentuk Perhatian Pimpinan Kepada Pegawai Dengan Cara Memberi Semangat Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	9	25,7	36
Selalu	5	26	74,3	130
Jumlah		35	100	166
Total Tanggapan Responden			94,85%	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 9 responden dengan persentase 25,7% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 26 responden dengan persentase 74,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{166}{175} \times 100\% = 94,85\% \end{aligned}$$

b. Pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada pegawainya

Tabel 4.8

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan Apresiasi Kepada Pegawainya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	10	28,6	40
Selalu	5	25	71,4	125
Jumlah		35	100	165
Total Tanggapan Responden		94,28%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 10 responden dengan persentase 28,6% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 25 responden dengan persentase 71,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{165}{175} \times 100\% = 94,28\% \end{aligned}$$

c. Pimpinan menghargai pekerjaan pegawainya dengan cara memberi reward / penghargaan

Tabel 4.9

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Menghargai Pekerjaan Pegawainya Dengan Cara Memberi Reward/Penghargaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	6	17,1	24
Selalu	5	29	82,9	145
Jumlah		35	100	169
Total Tanggapan Responden		96,57%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak

6 responden dengan persentase 17,1% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 29 responden dengan persentase 82,9%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{169}{175} \times 100\% = 96,57\% \end{aligned}$$

3. Kemampuan Komunikasi

- a. Pimpinan selalu senang jika menerima saran pendapat dan kritikan dari pegawainya

Tabel 4.10

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Senang Jika Menerima Saran Pendapat Dan Kritikan Dari Pegawainya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	2	5,7	6
Seringkali	4	6	17,1	24
Selalu	5	27	77,1	135
Jumlah		35	100	165
Total Tanggapan Responden		94,28%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 6 responden dengan persentase 17,1% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 27 responden dengan persentase 77,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{165}{175} \times 100\% = 94,28\% \end{aligned}$$

- b. Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja, menggunakan bahasa yang mudah dipahami

Tabel 4.11
Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Dalam Memberikan Instruksi Kerja, Menggunakan Bahasa Yang Mudah Dipahami

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	9	25,7	36
Selalu	5	26	74,3	130
Jumlah		35	100	166
Total Tanggapan Responden		94,85%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 9 responden dengan persentase 25,7% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 26 responden dengan persentase 74,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{166}{175} \times 100\% = 94,85\% \end{aligned}$$

- c. Pimpinan memberikan kesempatan para pegawainya untuk berpendapat jika terjadi masalah di dalam kantor

Tabel 4.12
Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Kesempatan Para Pegawainya Untuk Berpendapat Jika Terjadi Masalah Di Dalam Kantor

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	8	22,9	32
Selalu	5	27	77,1	135
Jumlah		35	100	167
Total Tanggapan Responden		95,42%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9% dan responden yang

menjawab Selalu sebanyak 27 responden dengan persentase 77,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{167}{175} \times 100\% = 95,42\% \end{aligned}$$

4. Kemampuan mengendalikan bawahan
 a. Pimpinan selalu mengajak pegawainya bersama-sama untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan

Tabel 4.13

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Mengajak Pegawainya Bersama-sama Untuk Mendiskusikan Masalah Dengan Pimpinan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	10	28,6	40
Selalu	5	25	71,4	125
Jumlah		35	100	165
Total Tanggapan Responden		94,28%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 10 responden dengan persentase 28,6% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 25 responden dengan persentase 71,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{165}{175} \times 100\% = 94,28\% \end{aligned}$$

- b. Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengatur tugas pegawainya

Tabel 4.14
Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Memiliki Kemampuan
Dalam Mengatur Tugas Pegawainya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	2	5,7	6
Seringkali	4	5	14,3	20
Selalu	5	28	80	140
Jumlah		35	100	166
Total Tanggapan Responden		94,85%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 5 responden dengan persentase 14,3% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 28 responden dengan persentase 80%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{166}{175} \times 100\% = 94,85\% \end{aligned}$$

c. Pimpinan selalu bersikap tegas dan bijak dalam pekerjaannya

Tabel 4.15
Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Selalu Bersikap Tegas Dan
Bijak Dalam Pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	10	28,6	40
Selalu	5	25	71,4	125
Jumlah		35	100	165
Total Tanggapan Responden		94,28%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 10 responden dengan persentase 28,6% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 25 responden dengan persentase 71,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{165}{175} \times 100\% = 94,28\% \end{aligned}$$

5. Tanggung jawab

- a. Pimpinan lebih memfokuskan hasil kerja yang maksimal tanpa mengetahui prosesnya

Tabel 4.16

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Lebih Memfokuskan Hasil Kerja Yang Maksimal Tanpa Mengetahui Prosesnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	8	22,9	32
Selalu	5	27	77,1	135
Jumlah		35	100	167
Total Tanggapan Responden		95,42%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 27 responden dengan persentase 77,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{167}{175} \times 100\% = 95,42\% \end{aligned}$$

- b. Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat

Tabel 4.17

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Bertanggung Jawab Atas Kesalahan Yang Telah Diperbuat

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase	Skor Total
------------	------	--------	------------	------------

		Responden	(%)	
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	2	5,7	6
Seringkali	4	7	20	28
Selalu	5	26	74,3	130
Jumlah		35	100	164
Total Tanggapan Responden		93,71%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 7 responden dengan persentase 20% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 26 responden dengan persentase 74,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{164}{175} \times 100\% = 93,71\% \end{aligned}$$

- c. Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Tabel 4.18

Pendapat Responden Mengenai Pimpinan Sering Menekankan Pentingnya Tugas Dan Meminta Pegawai Untuk Melaksanakan Tugas Dengan Sebaik-baiknya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	0	0	0
Kadang-kadang	3	0	0	0
Seringkali	4	10	28,6	40
Selalu	5	25	71,4	125
Jumlah		35	100	165
Total Tanggapan Responden		94,28%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Seringkali sebanyak 10 responden dengan persentase 28,6% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 25 responden dengan persentase 71,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total

yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{165}{175} \times 100\% = 94,28\% \end{aligned}$$

Tabel 4.19
Rata-rata Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Skor Total	Jumlah Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator
Kemampuan mengambil keputusan				
1	Pimpinan selalu mengajak pegawainya dalam memutuskan suatu tujuan	164	93,71	94,66
2	Pimpinan cepat, tepat dan tegas dalam mengambil keputusan	166	94,85	
3	Pimpinan dalam mengambil keputusan sesuai dengan situasi dan kondisi keadaan	167	95,42	
Kemampuan memotivasi				
1	Bentuk perhatian pimpinan kepada pegawai dengan cara memberi semangat kerja	166	94,85	95,23
2	Pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada pegawainya	165	94,28	
3	Pimpinan menghargai pekerjaan pegawainya dengan cara memberi reward / penghargaan	169	96,57	
Kemampuan komunikasi				
1	Pimpinan selalu senang jika menerima saran pendapat dan kritikan dari pegawainya	165	94,28	94,85
2	Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja, menggunakan bahasa yang mudah dipahami	166	94,85	
3	Pimpinan memberikan kesempatan para pegawainya untuk berpendapat jika terjadi masalah di dalam kantor	167	95,42	
Kemampuan mengendalikan bawahan				
1	Pimpinan selalu mengajak pegawainya bersama-sama untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan	165	94,28	94,47
2	Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengatur tugas pegawainya	166	94,85	
3	Pimpinan selalu bersikap tegas dan bijak dalam pekerjaannya	165	94,28	
Tanggung jawab				
1	Pimpinan lebih memfokuskan hasil kerja yang maksimal tanpa mengetahui prosesnya	167	94,42	94,13
2	Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan	164	93,71	

	yang telah diperbuat			
3	Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	165	94,28	
Rata – Rata Total Tanggapan Responden				94,63

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel gaya kepemimpinan yakni sebesar 94,63%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Megamendung sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari para responden mengenai indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kemampuan memotivasi sebesar 96,57% dengan pernyataan “Pimpinan menghargai pekerjaan pegawainya dengan cara memberi reward/penghargaan”. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 93,71% yang ada pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat”

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Gaya Kepemimpinan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

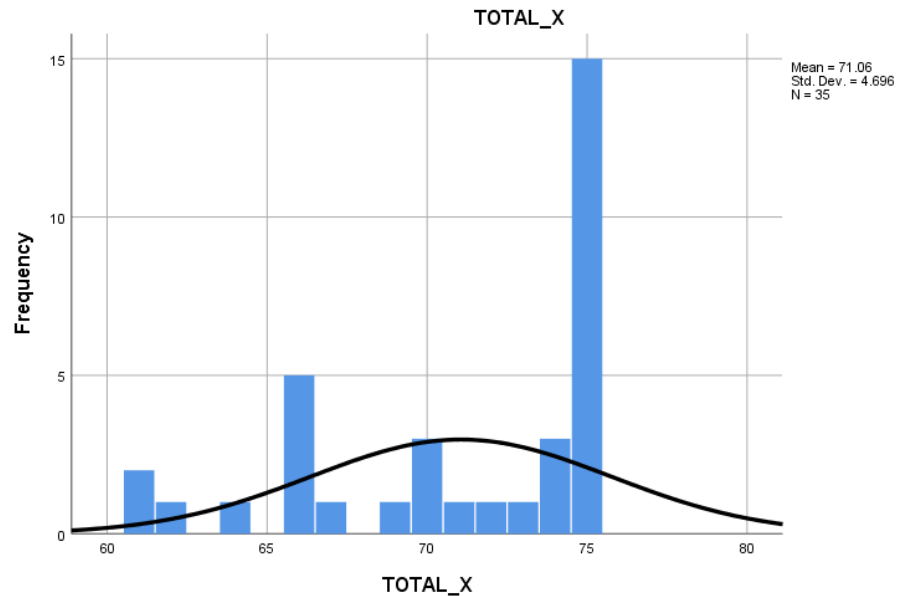
Tabel 4.20
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics
Gaya Kepemimpinan

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		71,06
Std. Error of Mean		,794
Median		74,00
Mode		75
Std. Deviation		4,696
Variance		22,055
Range		14
Minimum		61
Maksimum		75
Sum		2487

Sumber : Data primer output SPSS 25

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Gaya Kepemimpinan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 71,06 dengan range 14 dan total skor sebesar 2487.



Sumber : Data primer output SPSS 25

Gambar 4.2
Histogram Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Megamendung yaitu dengan cara hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik, sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

(Azwar, 2013)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 71,06 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor ratarata teoritik, sehingga dapat dikatakan empirik Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Megamendung baik ($71,06 > 45$).

Tabel 4.21

Sebaran Nilai Interval Gaya Kepemimpinan

Nilai Interval (%)	Nilai	Keterangan

81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	71,06	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

B. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan hasil data responden, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung yang diperoleh dari hasil kuesioner dan dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Kualitas

- a. Saya bersedia melaksanakan atau mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada saya diluar pekerjaan saya

Tabel 4.22

Pendapat Responden Mengenai Saya Bersedia Melaksanakan Atau Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan Kepada Saya Diluar Pekerjaan Saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	2	5,7	4
Kadang-kadang	3	14	40	42
Seringkali	4	12	34,3	48
Selalu	5	5	14,3	25
Jumlah		35	100	121
Total Tanggapan Responden		69,14%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 14 responden dengan persentase 40%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 12 responden dengan persentase 34,3% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 5 responden dengan persentase 14,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 121 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{121}{175} \times 100\% = 69,14\% \end{aligned}$$

- b. Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan

Tabel 4.23

Pendapat Responden Mengenai Saya Bersedia Diberi Tambahan Kuantitas Kerja Diluar Jam Kerja Apabila Dibutuhkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	5	14,3	10
Kadang-kadang	3	20	57,1	60
Seringkali	4	8	22,9	32
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		35	100	104
Total Tanggapan Responden		59,42%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 5 responden dengan persentase 14,3%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 20 responden dengan persentase 57,1%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 104 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{104}{175} \times 100\% = 59,42\% \end{aligned}$$

- c. Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya

Tabel 4.24

Pendapat Responden Mengenai Saya Mampu Dan Memahami Tugas-tugas Rutin Yang Saya Kerjakan Setiap Harinya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
------------	------	------------------	----------------	------------

Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	2	5,7	4
Kadang-kadang	3	13	37,1	39
Seringkali	4	14	40	56
Selalu	5	4	11,4	20
Jumlah		35	100	121
Total Tanggapan Responden			69,14%	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 13 responden dengan persentase 37,1%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 14 responden dengan persentase 40% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 4 responden dengan persentase 11,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 121 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{121}{175} \times 100\% = 69,14\% \end{aligned}$$

2. Kualitas

a. Saya merasa sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini

Tabel 4.25

Pendapat Responden Mengenai Saya Merasa Sudah Sesuai Dengan Pekerjaan Saya Saat Ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	5	14,3	10
Kadang-kadang	3	21	60	63
Seringkali	4	5	14,3	20
Selalu	5	2	5,7	10
Jumlah		35	100	105
Total Tanggapan Responden			60%	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 5 responden dengan persentase

14,3%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 21 responden dengan persentase 60%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 5 responden dengan persentase 14,3% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 105 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{105}{175} \times 100\% = 60\% \end{aligned}$$

b. Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada dikantor

Tabel 4.26

Pendapat Responden Mengenai Saya Mengerjakan Semua Yang Menjadi Tanggung Jawab Saya Walaupun Pimpinan Tidak Ada Dikantor

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	5	14,3	10
Kadang-kadang	3	17	48,6	51
Seringkali	4	10	28,6	40
Selalu	5	3	8,6	15
Jumlah		35	100	116
Total Tanggapan Responden			66,28%	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 5 responden dengan persentase 14,3%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 17 responden dengan persentase 48,6%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 10 responden dengan persentase 28,6% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 3 responden dengan persentase 8,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 116 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{116}{175} \times 100\% = 66,28\%$$

- c. Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer atau fasilitas yang diberikan

Tabel 4.27

Pendapat Responden Mengenai Dalam Bekerja Saya Menguasai Penggunaan Komputer Atau Fasilitas Yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	4	11,4	8
Kadang-kadang	3	23	65,7	69
Seringkali	4	6	17,1	24
Selalu	5	0	0	0
Jumlah		35	100	103
Total Tanggapan Responden		58,85%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 4 responden dengan persentase 11,4%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 23 responden dengan persentase 65,7%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 6 responden dengan persentase 17,1%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 103 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{103}{175} \times 100\% = 58,85\% \end{aligned}$$

3. Kerja sama

- a. Saya dapat bekerja sama dalam semua divisi dengan baik

Tabel 4.28

Pendapat Responden Mengenai Saya Dapat Bekerja Sama Dalam Semua Divisi Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	7	20	14
Kadang-kadang	3	17	48,6	51
Seringkali	4	6	17,1	24

Selalu	5	5	14,3	25
Jumlah		35	100	114
Total Tanggapan Responden			65,14%	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 7 responden dengan persentase 20%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 17 responden dengan persentase 48,6%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 6 responden dengan persentase 17,1% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 5 responden dengan persentase 14,3%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{114}{175} \times 100\% = 65,14\% \end{aligned}$$

b. Saya senang bekerja secara kelompok daripada sendiri-sendiri

Tabel 4.29

Pendapat Responden Mengenai Saya Senang Bekerja Secara Kelompok Daripada Sendiri-sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	8	22,9	16
Kadang-kadang	3	16	45,7	48
Seringkali	4	9	25,7	36
Selalu	5	2	5,7	10
Jumlah		35	100	110
Total Tanggapan Responden			62,85%	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 16 responden dengan persentase 45,7%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 9 responden dengan persentase 25,7% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{110}{175} \times 100\% = 62,85\% \end{aligned}$$

- c. Saya tidak memiliki masalah dengan pegawai yang lainnya

Tabel 4.30

Pendapat Responden Mengenai Saya Tidak Memiliki Masalah Dengan Pegawai Yang Lainnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	4	11,4	8
Kadang-kadang	3	18	51,4	54
Seringkali	4	8	22,9	32
Selalu	5	3	8,6	15
Jumlah		35	100	111
Total Tanggapan Responden		63,42%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 4 responden dengan persentase 11,4%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 18 responden dengan persentase 51,4%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 3 responden dengan persentase 8,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 111 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{111}{175} \times 100\% = 63,42\% \end{aligned}$$

4. Tanggung jawab

- a. Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya

Tabel 4.31

Pendapat Responden Mengenai Saya Tidak Menunda Pekerjaan Yang Telah Diberikan Pimpinan Kepada Saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	5	14,3	10
Kadang-kadang	3	21	60	63
Seringkali	4	5	14,3	20
Selalu	5	2	5,7	10
Jumlah		35	100	105
Total Tanggapan Responden		60%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 5 responden dengan persentase 14,3%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 21 responden dengan persentase 60%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 5 responden dengan persentase 14,3% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 105 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{105}{175} \times 100\% = 60\% \end{aligned}$$

b. Saya tidak pernah meninggalkan tempat pekerjaan tanpa izin

Tabel 4.32

Pendapat Responden Mengenai Saya Tidak Pernah Meninggalkan Tempat Pekerjaan Tanpa Izin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	8	22,9	16
Kadang-kadang	3	18	51,4	54
Seringkali	4	6	17,1	24
Selalu	5	3	8,6	15
Jumlah		35	100	109
Total Tanggapan Responden		62,28%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 18 responden dengan

persentase 51,4%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 6 responden dengan persentase 17,1% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 3 responden dengan persentase 8,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{109}{175} \times 100\% = 62,28\% \end{aligned}$$

c. Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas

Tabel 4.33

Pendapat Responden Mengenai Saya Bersedia Lembur Kerja Jika Pekerjaan Belum Diselesaikan Dengan Tuntas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	4	11,4	8
Kadang-kadang	3	18	51,4	54
Seringkali	4	9	25,7	36
Selalu	5	2	5,7	10
Jumlah		35	100	110
Total Tanggapan Responden		62,85%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 4 responden dengan persentase 11,4%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 18 responden dengan persentase 51,4%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 9 responden dengan persentase 25,7% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{110}{175} \times 100\% = 62,85\% \end{aligned}$$

5. Inisiatif

a. Saya selalu menyanggkan ide dan saran untuk tim kerja

Tabel 4.34

Pendapat Responden Mengenai Saya Selalu Menyanggkan Ide Dan Saran Untuk Tim Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	0	0	0
Jarang sekali	2	8	22,9	16
Kadang-kadang	3	14	40	42
Seringkali	4	9	25,7	36
Selalu	5	4	11,4	20
Jumlah		35	100	114
Total Tanggapan Responden		65,14%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 8 responden dengan persentase 22,9%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 14 responden dengan persentase 40%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 9 responden dengan persentase 25,7% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 4 responden dengan persentase 11,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 114 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{114}{175} \times 100\% = 65,14\% \end{aligned}$$

b. Saya sering membantu pekerjaan rekan saya saat diperlukan

Tabel 4.35

Pendapat Responden Mengenai Saya Sering Membantu Pekerjaan Rekan Saya Saat Diperlukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	1	2,9	1
Jarang sekali	2	1	2,9	2
Kadang-kadang	3	20	57,1	60
Seringkali	4	10	28,6	40
Selalu	5	3	8,6	15
Jumlah		35	100	118
Total Tanggapan Responden		67,42%		

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 1 responden dengan persentase 2,9%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 1 responden dengan persentase 2,9%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 20 responden dengan persentase 57,1%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 10 responden dengan persentase 28,6% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 3 responden dengan persentase 8,6%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 118 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{118}{175} \times 100\% = 67,42\% \end{aligned}$$

- c. Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh pimpinan

Tabel 4.36

Pendapat Responden Mengenai Saya Menyadari Kesalahan Dan Memperbaiki Kesalahan tersebut Sebelum Ditegur Oleh Pimpinan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Tidak pernah	1	2	5,7	2
Jarang sekali	2	3	8,6	6
Kadang-kadang	3	20	57,1	60
Seringkali	4	6	17,1	24
Selalu	5	4	11,4	20
Jumlah		35	100	112
Total Tanggapan Responden			64%	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Tidak pernah sebanyak 2 responden dengan persentase 5,7%, responden yang menjawab Jarang sekali sebanyak 3 responden dengan persentase 8,6%, responden yang menjawab Kadang-kadang sebanyak 20 responden dengan persentase 57,1%, responden yang menjawab Seringkali sebanyak 6 responden dengan persentase 17,1% dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 4 responden dengan persentase 11,4%. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil

jumlah skor total yaitu sebesar 112 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{112}{175} \times 100\% = 64\% \end{aligned}$$

Tabel 4.37

Rata-rata Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Skor Total	Jumlah Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator
Kualitas				
1	Saya bersedia melaksanakan atau mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada saya diluar pekerjaan saya	121	69,14	65,9
2	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	104	59,42	
3	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya	121	69,14	
Kuantitas				
1	Saya merasa sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	105	60	61,71
2	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada dikantor	116	66,28	
3	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer atau fasilitas yang diberikan	103	58,85	
Kerja Sama				
1	Saya dapat bekerja sama dalam semua divisi dengan baik	114	65,14	63,80
2	Saya senang bekerja secara kelompok daripada sendiri-sendiri	110	62,85	
3	Saya tidak memiliki masalah dengan pegawai yang lainnya	111	63,42	
Tanggung Jawab				
1	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya	105	60	61,71
2	Saya tidak pernah meninggalkan tempat pekerjaan tanpa izin	109	62,28	
3	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	111	62,85	
Inisiatif				
1	Saya selalu menyumbangkan ide dan saran untuk tim kerja	114	65,14	65,52
2	Saya sering membantu pekerjaan rekan saya saat diperlukan	118	67,42	
3	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum	112	64	

	ditegur oleh pimpinan			
Rata – Rata Total Tanggapan Responden				63,72

Sumber : Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja pegawai yakni sebesar 63,72%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan Selalu dari para responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kualitas sebesar 65,9% dengan pernyataan “Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya”. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 58,85% yang ada pada indikator kuantitas dengan pernyataan “Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer atau fasilitas yang diberikan”

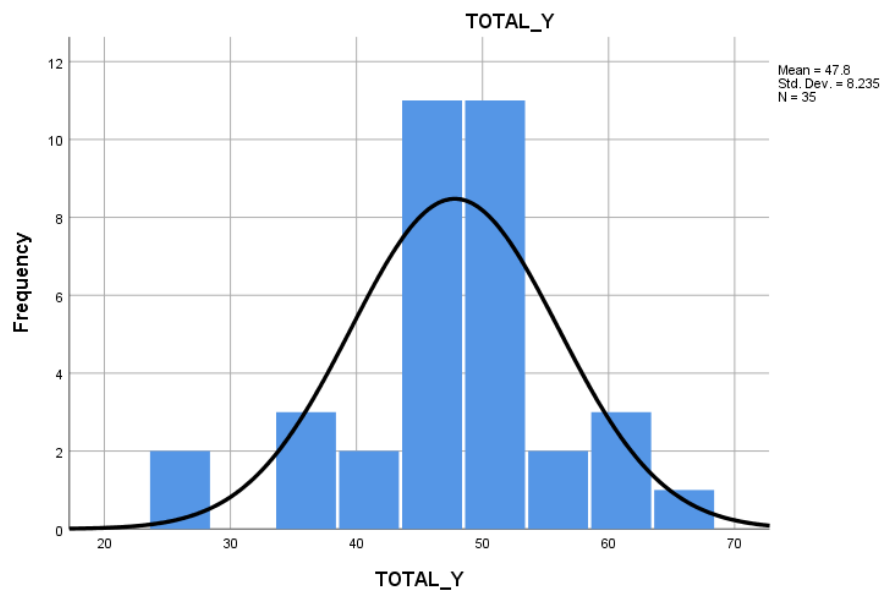
Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.38
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Pegawai		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		47,80
Std. Error of Mean		1,392
Median		48,00
Mode		49
Std. Deviation		8,235
Variance		67,812
Range		38
Minimum		26
Maksimum		64
Sum		1673

Sumber : Data primer output SPSS 25

Sebagaimana lampiran berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 47,80 dengan range 38 dan total skor sebesar 1673.



Sumber : Data primer output SPSS 25

Gambar 4.3
Histogram Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung yaitu dengan cara hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik, sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

(Azwar, 2013)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 47,80 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor ratarata teoritik, sehingga dapat dikatakan empirik Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung cukup baik ($47,8 > 45$).

Tabel 4.39
Sebaran Nilai Interval Kinerja Pegawai

Nilai Interval (%)	Nilai	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	47,8	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.40

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.862	19.070		.150	.882
	GAYA KEPEMIMPINAN	.635	.268	.381	2.371	.024

Sumber: Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran dari tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 2,862, sedangkan nilai Gaya Kepemimpinan (b/kofisien regresi) sebesar 0,635. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,862 + 0,635X$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 2,862 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,862 koefisien regresi X sebesar 0,635. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,024 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berhubungan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.2.3 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

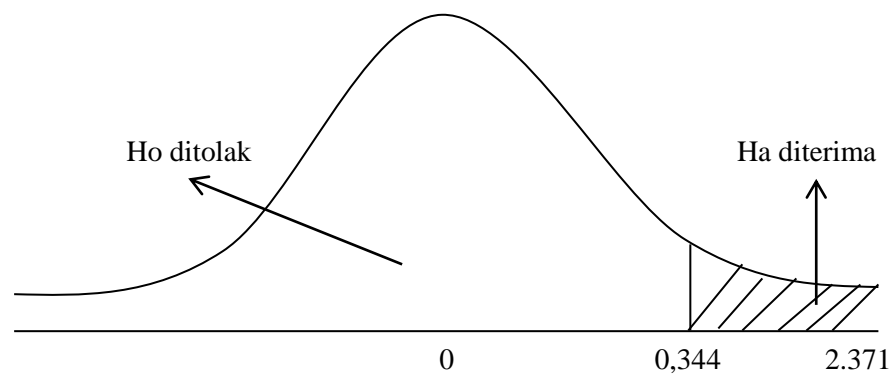
Nilai t_{tabel} dengan α 5% dan jumlah sampel n dikurangi jumlah variabel yang digunakan maka diperoleh t_{tabel} sebesar 0,325.

Tabel 4.41
Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.862	19.070		.150	.882
	GAYA KEPEMIMPINAN	.635	.268	.381	2.371	.024

Sumber: Data primer diolah, 2021

Sebagaimana lampiran pada tabel di atas diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.371 lebih besar dari nilai t_{tabel} 0,344 dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada di Kantor Kecamatan Megamendung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 4.4
Kurva Uji-t

4.2.4 Analisis Koefisien

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini analisis koefisien korelasi rank spearman menggunakan SPSS 25, mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Di Kantor Kecamatan Megamendung, untuk mengetahui keeratan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Tabel 4.42

Hasil Korelasi Rank Spearman Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Correlations				
			Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,382*
		Sig. (2- tailed)		,024
		N	35	35
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,382*	1,000
		Sig. (2- tailed)	,024	
		N	35	35

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

Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r_s = 0,382$, artinya gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung mempunyai hubungan yang rendah dan nilai signifikan (sig.) 0,024 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Maka hipotesis sejalan dengan penelitian yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung, maka hipotesis diterima.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai kontribusi antar variabel, variabel dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Dari perhitungan korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar $\rho = 0,382$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.43

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381 ^a	,146	,120	7.334

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,382)^2 \times 100\% \\
 &= 14,59\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $KD = 14,59\%$, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 14,59% dan sisanya sebesar 85,41% diperankan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1 Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Megamendung

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerjanya. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja sama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai karena dampak yang diberikan akan sangat tinggi. Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Edison,2016)

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 94,63% dengan skor rata-rata empirik sebesar 71,06 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $71,06 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61 – 80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa keadaan Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Megamendung adalah baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator Kemampuan memotivasi sebesar 96,57%, sedangkan untuk indikator terendah pada rata-rata tanggapan responden terdapat pada indikator Tanggung jawab sebesar 93,71%. Dengan hasil tersebut maka Kantor Kecamatan Megamendung harus lebih ditingkatkan kembali terutama tanggung jawab atas kesalahan-kesalahan yang kecil maupun yang besar.

4.3.2 Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Megamendung

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 63,72%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 47,80 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $47,80 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (41 – 60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa keadaan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung adalah cukup baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator Kualitas sebesar 71,42%, sedangkan untuk indikator terendah pada rata-rata tanggapan responden terdapat pada indikator Kualitas sebesar 59,42%, dengan hasil tersebut maka Kantor Kecamatan Megamendung harus lebih ditingkatkan kembali terutama dalam bekerja menggunakan fasilitas komputer atau fasilitas yang telah disediakan oleh Kantor tersebut.

4.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Megamendung

Menurut Kasmir (2016) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Gaya Kepemimpinan. Kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan yang dimiliki pegawai dan cara pemimpin mengarahkan dan mengajak pegawai itu sendiri. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai yaitu bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan disebuah kantor maka akan mempermudah peningkatan kinerja pegawai, karena gaya kepemimpinan merupakan segala sesuatu yang dapat menilai baik atau tidaknya penilaian dari masyarakat dengan cara dilihat dari cara pemimpin mengatur strategi dan memotivasi para pegawainya.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Megamendung dengan menggunakan responden sebanyak 35 orang tentang hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan perhitungan korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai diperoleh koefisien korelasi 0,382 hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif dalam kategori

rendah antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung dan koefisien determinasi sebesar 14,59%, sedangkan sisanya 85,41% dijelaskan oleh faktor lain diluar Gaya Kepemimpinan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan analisis yang diperoleh pada penelitian Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan hal penting yang dapat membantu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung.

Hal tersebut diperkuat oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Jeni Ayu Lestari (2020) melakukan penelitian tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hasil penelitian tersebut terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap Sekretariat Daerah Kota Parepare. Dan penelitian selanjutnya Erwin Nur Cahyani (2017) melakukan penelitian tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus Hasanuddin Kecamatan Tayu Kabupaten Pati yang hasil penelitiannya menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru memiliki hubungan positif signifikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi tempat yang diteliti.

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah bahwa dapat disimpulkan di Kantor Kecamatan Megamendung lebih menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang dimana pimpinan suatu organisasi maupun kelompok menerima pendapat atau saran dari setiap anggotanya untuk menentukan suatu keputusan bersama dalam organisasi demi tercapainya suatu tujuan.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh hasil tanggapan responden yaitu sebesar 63,72% dengan skor rata-rata empirik sebesar 47,80 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritis $47,80 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (41% – 60%) sehingga keadaan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung adalah Cukup Baik.
3. Hasil analisis kuantitatif terdapat hubungan Positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $\rho = 0,382$, artinya hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Megamendung mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat korelasi yang Rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung, maka peneliti akan memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan-pertimbangan bagi Pimpinan dan Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung yaitu sebagai berikut :

Gaya Kepemimpinan Kantor Kecamatan Megamendung sudah Baik karena gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis, tetapi masih perlu ditingkatkan lagi dari segi cara kepemimpinannya yaitu dengan lebih bisa menerima pendapat dan lebih mengutamakan kepentingan bersama agar gaya kepemimpinan demokratis tersebut bisa dapat bekerja lebih maksimal lagi. Untuk Kinerja Pegawai perlu diperhatikan kembali karena Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Megamendung masih dalam kategori Cukup Baik, oleh karena itu perlunya Kerja Sama yang baik dalam sebuah organisasi antara pimpinan dan pegawai maupun sesama antar pegawai lainnya untuk ditingkatkan kembali dari segi Kinerjanya agar bisa dapat lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Batjo, Nurdin “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Cetak 1. Makassar: Aksara Timur, 2018
- Elbadiansyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Purwokerto: CV IRDH, 2019
- Larasati, Sri, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Cetak 1. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA, 2018
- Fauzi, Ahmad “*Manajemen Kinerja*” Surabaya: Airlangga University Press, 2020
- Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan PT Bumi Aksara
- Imam, Sentot “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Cetak 3. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Mangkunegara, (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke sepuluh. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marsam, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*” Cetakan Pertama. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media
- Peraturan Pemerintah Nomor 19/2008 Tentang Kecamatan
- Robbins, (2009). *Organizational Behavior Editions 15 New*. Jersey : Pearson Education.
- Sagala, Syaiful “*Pendekatan dan Model Kepemimpinan*” Cetak 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018
- Saihudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Cetak 1. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&I)*. Bandung : CV Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi 5. Cetak 12. Depok: Rajawali Pers, 2017
- Jurnal dan Skripsi :
- Sela Ariska, (2017). *HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN PT. TELKOM INDONESIA CABANG*

BANDAR LAMPUNG. Tersedia di : <http://repository.radenintan.ac.id/>. Di akses Mei 2021

Rudi Abd Rachman, (2018). *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU PADA SD WAHDAH ISLAMIYAH 01 ANTANG MAKASSAR*. Tersedia di : <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>. Di akses Juni 2021

Jeni Ayu Lestari, (2020). *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE*. Tersedia di : <http://repository.iainpare.ac.id/>. Di akses Juni 2021

Annisa Syafriyanti, (2017). *HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DENGAN KINERJA GURU DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM*. Tersedia di : <http://repository.uinsu.ac.id/>. Di akses Agustus 2021

Devira Wahyuni Santoso, (2018). *HUBUNGAN ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI PRIMER TURSINA SURABAYA*. Tersedia di : <http://digilib.uinsby.ac.id/>. Di akses Juli 2021

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Savira Azzahra Choirunnisa
Alamat : Perumahan Lipi Pondok Rajeg Indah Blok C.19
RT02/RW09 Cibinong Bogor 16914
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 11 Juli 1999
Agama : Islam
No. Handphone : 083871662299

Pendidikan

SD : SDN Cipayung 01
SMP : MTsN Cibinong
SMA : SMK PLUS PGRI 1 CIBINONG
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2022
Peneliti,

(Savira Azzahra Choirunnisa)

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MEGAMENDUNG

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Kantor Kecamatan Megamendung

Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung”.

Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi 30 pernyataan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan organisasi. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Savira Azzahra Choirunnisa

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Beri tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan.

1. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

2. Usia : < 25 Tahun
 25 - 35 Tahun
 35 - 45 Tahun
 45 - 44 Tahun
 < 55 Tahun

3. Pendidikan : SMA/SMK
 D3
 S1
 S2

4. Masa Kerja : < 1 Tahun
 2 - 3 Tahun
 3 - 6 Tahun
 6 - 9 Tahun
 < 10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.
2. Bacalah setiap pertanyaan kemudian berikan jawaban anda dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i kehendaki pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan keterangan sebagai berikut :
SL : Selalu
SK : Seringkali
KK : Kadang-kadang
JS : Jarang Sekali
TP : Tidak Pernah

**PERNYATAAN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN
(X)**

No	Pernyataan	SL	SK	KK	JS	TP
Kemampuan mengambil keputusan						
1	Pimpinan selalu mengajak pegawainya dalam memutuskan suatu tujuan					
2	Pimpinan cepat, tepat dan tegas dalam mengambil keputusan					
3	Pimpinan dalam mengambil keputusan sesuai dengan situasi dan kondisi keadaan					
Kemampuan memotivasi						
4	Bentuk perhatian pimpinan kepada pegawai dengan cara memberi semangat kerja					
5	Pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada pegawainya					
6	Pimpinan menghargai pekerjaan pegawainya dengan cara memberi reward / penghargaan					
Kemampuan komunikasi						
7	Pimpinan selalu senang jika menerima saran pendapat dan kritikan dari pegawainya					
8	Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja, menggunakan bahasa yang mudah dipahami					
9	Pimpinan memberikan kesempatan para pegawainya untuk berpendapat jika terjadi masalah di dalam kantor					
Kemampuan mengendalikan bawahan						
10.	Pimpinan selalu mengajak pegawainya bersama-sama untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan					
11.	Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengatur tugas pegawainya					
12.	Pimpinan selalu bersikap tegas dan bijak dalam pekerjaannya					
Tanggung jawab						
13.	Pimpinan lebih memfokuskan hasil kerja yang maksimal tanpa mengetahui prosesnya					
14.	Pimpinan bertanggung jawab atas kesalahan yang telah diperbuat					
15.	Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai					

	untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
--	--	--	--	--	--	--

PERNYATAAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI

(Y)

No	Pernyataan	SL	SK	KK	JS	TP
Kualitas						
1	Saya bersedia melaksanakan atau mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada saya diluar pekerjaan saya					
2	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
3	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya					
Kuantitas						
4	Saya merasa sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
5	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada dikantor					
6	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer atau fasilitas yang diberikan					
Kerja sama						
7	Saya dapat bekerja sama dalam semua divisi dengan baik					
8	Saya senang bekerja secara kelompok daripada sendiri-sendiri					
9	Saya tidak memiliki masalah dengan pegawai yang lainnya					
Tanggung jawab						
10.	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya					
11.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat pekerjaan tanpa izin					
12.	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
Inisiatif						
13.	Saya selalu menyumbangkan ide dan saran untuk tim kerja					
14.	Saya sering membantu pekerjaan rekan saya saat diperlukan					

15.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh pimpinan					
-----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2. Hasil Coding Kuesioner

Coding Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5

Coding Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	4	1
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3
4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3
5	3	4	3	2	4	5	2	4	3	2	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
5	4	5	5	3	3	5	2	5	5	3	5	3	4	5
3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5
5	3	4	3	4	3	5	4	5	3	5	2	5	4	4
3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
4	3	4	3	4	3	2	5	4	3	5	4	5	5	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	2
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	3	1
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2
4	2	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4
4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3
5	3	4	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	3	4
3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
5	4	5	5	3	2	5	3	4	5	3	5	3	4	5
3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5
4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4
3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3

Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian

