



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TANJUNG RAJA
KABUPATEN OGAN ILIR**

DISUSUN OLEH :

NAMA : NOVIA NABILA

NIM : 21.11.236

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
SATYA NEGARA PALEMBANG**

TAHUN 2025

ABSTRACT

Novia Nabila, "The Influence of Leadership Style on Employee Performance at the Tanjung Raja Sub-district Office, Ogan Ilir Regency," Department of Public Administration, Satya Negara Palembang State College of Public Administration (STIA). Principal Advisor (I) Dr. Supardi, S.Sos., Msi., and Assistant Advisor (II) H. Supparman, S.Sos., S.Pd.I., M.Si.

Leadership style is the ability possessed by a leader and used to communicate, interact, and behave to influence, motivate, control, and direct others or subordinates to perform a task in order to achieve a goal. The purpose of this study was to determine the extent of the influence of leadership style on employee performance at the Tanjung Raja Sub-district Office, Ogan Ilir Regency.

The method used in this study was a quantitative method using observation, interviews, and questionnaires as data collection techniques. The population in this study was the sub-district head (leader) and all employees of the Tanjung Raja Sub-district Office, Ogan Ilir Regency, totaling 38 respondents. The data collection technique in this study was primary data obtained through questionnaires. The data analysis technique used was simple linear regression analysis processed using IBM SPSS 24.

The results of the study concluded that the coefficient of determination was 0.436, indicating that the independent variable (leadership style) influences the



dependent variable (employee performance). The t-test for the significance of the Leadership Style (X) variable was 0.643, as the sig. 0.643 value was greater than 0.05. This indicates that a strong leadership style leads to high employee performance, and conversely, a low leadership style leads to low employee performance. The Tanjung Raja Sub-district Head, Ogan Ilir Regency, is advised to maintain and further improve his leadership style, maintaining good relationships with employees through instruction, consultation, participation, and delegation. Furthermore, employees at the Tanjung Raja Sub-district Office, Ogan Ilir Regency, are advised to work diligently in accordance with the Standard Operating Procedures (SOP). Employees are also expected to maintain good performance, including quantity, quality, task execution, responsibility, and attendance.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan sebuah bidang riset yang mencakup kemampuan yang ada pada seseorang atau suatu organisasi untuk memotivasi, "memimpin", menginspirasi, mengkoordinasi mengarahkan serta menggerakkan orang lain, tim, atau seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins (dalam Sadikin, 2015 hlm.116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Artinya seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh, bukan hanya arahan atau

perintah langsung saja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik haruslah memiliki kemampuan yang cekatan dalam memperhatikan bawahannya untuk memberikan suatu masukan atau arahan, bagaimana melakukan suatu pekerjaan, kapan waktu dan harus bagaimana melakukan suatu pekerjaan, sehingga bawahan akan lebih dapat memahami apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Pemimpin haruslah lebih tahu apa yang tidak diketahui bawahannya dan sebaiknya pemimpin bisa lebih banyak berkomunikasi dengan bawahannya, jika melakukan komunikasi dengan baik dari apa yang disampaikan dan yang diinginkan oleh seorang pemimpin akan lebih mudah dipahami bawahannya, maka sebab itu perilaku hubungan seperti sangatlah penting. Memiliki kemampuan yang baik untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain tanda menggunakan kekuasaan, sehingga orang-orang yang dipimpin dapat menerima bahwa pemimpin tersebut layak memimpimnya. Oleh sebab itu pemimpin bisa disebut sebagai



proses mempengaruhi serta mengarahkan pegawai-pegawainya untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang sudah diberikan dan semua ini merupakan sebuah kapasitas yang telah dipimpin menuruti keinginan pimpinannya menjadi realistis.

Menurut Griffin (dalam, Sadikin, 2020, hlm. 116) berpendapat bahwa menurutnya kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku kearah tujuan tersebut dan mampu mendefinisikan kultur grup atau organisasi, dengan demikian arahan dan perintah yang diberikan oleh seorang pemimpin harus dilakukan tanpa paksaan bahkan harus berbentuk kerelaan dan keiklasan yang muncul sendiri dari orang-orang yang diperintahnya.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peran penting yaitu mampu mempengaruhi seseorang dengan mengubah orang lain untuk melakukan sesuatu. Jika seseorang pemimpin dapat mempengaruhi dan mengajak orang lain, Maka seorang pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan digunakan untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan bersikap untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengendalikan, mengarahkan orang lain atau bawahan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan agar

dapat tercapainya suatu tujuan. Gaya kepemimpinan ialah poin penting dimana seorang pemimpin haruslah mengarahkan serta menunjukkan kemampuan agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengambil tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- a. Dapat meningkatkan pengetahuan tentang



penelitian dan menambah ilmu dalam pemahaman tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir.

- b. Sebagai pemahaman wawasan penulis dalam memahami Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir.

2. Bagi Kantor Camat Tanjung Raja

- a. Mampu memberikan saran dalam meningkatkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir.
- b. Sebagai masukan yang dapat memungkinkan untuk mengambil keputusan dalam menentukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Stia Satya Negara

- a. Dapat dijadikan acuan atau informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada umumnya khususnya mahasiswa Stia Satya Negara.
- b. Sebagai bahan referensi dalam pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat

tanjung raja kabupaten ogan ilir.

1.1 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan dari jawaban tersebut ialah suatu kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dari suatu data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

Hipotesis nol (H_0) ialah hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh atau hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.

Hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis yang menjelaskan adanya pengaruh atau hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan dari rumusan masalah dan tujuan dari penelitian, pada penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis yaitu : Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir.



1.2 Kriteria Penguji Hipotesis

Untuk menjawab dari hipotesis yang telah dirumuskan oleh analisis regresi linier sederhana dan dilakukan Uji t, dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

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

Dimana :

t : Nilai Uji

r : Koefisien Korelasi

= : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

Uji t digunakan agar dapat melihat ada atau tidaknya pengaruh dari individu yang diberikan oleh variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai variabel terikat (Y).

BAB II LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang agar bisa mempengaruhi atau mengajak pihak tertentu untuk mencapai suatu

tujuan. Kepemimpinan berasal kata pemimpin, istilah kata pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan seseorang yang berkaitan dengan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aksi atau keterampilan tertentu yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam besikap, berkomunikasi, serta berinteraksi untuk mengarahkan, memotivasi, mengarahkan serta menjadi contoh bagi bawahannya untuk dapat melakukan pekerjaan dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya dan tidak menjadikan keharusan bahwa pemimpin lebih baik atau lebih buruk dari pemimpin lainnya. Hal ini yang dapat menimbulkan perbedaan antara kinerja pegawai pada setiap instansi. Pemimpin yang baik dapat memilih gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada, jika gaya yang diterapkan itu baik maka dapat memotivasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Jika gaya kepemimpinan yang dipilih itu salah dan tidak sesuai dengan kondisi maka akan mempersulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian tidak adanya perbedaan antara istilah “kepemimpinan” dan “gaya kepemimpinan” dari kedua kata



tersebut. Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan karakteristik atau cara daei seorang pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan serta mengendalikan bawahannya supaya bekerja secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono Lisa dalam Paramita (2017.13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. 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.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian dan 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.
3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja atau prestasi yang di peroleh pegawai dalam pekerjaannya selama waktu periode tertentu.

Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.



Berdasarkan definisi menurut ahli maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil yang dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2018:104), di suatu Organisasi terdapat tiga tingkatan manajemen pemimpin antara lain:

Gambar 2.1

Tingkatan Manajemen

Sumber: Siagian (2018:104)



1. *Top Management/Manajemen Puncak*

Adalah manajemen yang mengelola keseluruhan pada organisasi/instansi. Contohnya: Presiden Direktur, Wakil Presiden Direktur, CEO. Tujuannya ialah: membuat suatu tujuan, menetapkan strategi yang akan dilakukan pada suatu organisasi/instansi, membuat peraturan operasional, dan berkaitan dengan lingkungan luar organisasi.

2. *Middle Management/Manajemen Menengah*

Adalah manajemen yang melakukan kegiatan-kegiatan yang menghubungkan pengelolaan pada manajer kelompok di tingkatan manajemen puncak dan manajemen bawah. Contohnya: pemimpin pabrik, kepala bagian, manajer proyek. Tugasnya adalah: menerapkan peraturan dan strategi dari manajemen puncak.

3. *Lower Management/Manajemen Bawah*

Adalah manajemen yang mengatur serta mengawasi aktivitas pegawai dan berkaitan dengan proses produksi. Contohnya ialah: manajer instansi. Tugasnya adalah: mengawasi kegiatan operasional pegawai, melakukan pengurusan pada administrasi instansi, melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai.

Faktor-Faktor yang

mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi, dibawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar memiliki kinerja yang baik.

Menurut Kasmir (2016:191) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja



Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2. Manajemen Pengetahuan

Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi.

4. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan pada perusahaan/instansi.

5. Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia di organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat

mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

6. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi perusahaan atau instansi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

7. Budaya Organisasi

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

8. Lingkungan Kerja

Merupakan suatu kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang tetapi bila sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.



Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Menurut Thoha (2015:9), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan menurut Amirullah (2015:167), adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sifat-sifat atau karakter yang ada pada diri pemimpin akan memunculkan gaya kepemimpinan yang dipergunakan untuk mempengaruhi bawahannya.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sangat erat untuk meningkatkan kualitas dari kinerja pegawai untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan dari instansi. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka kinerja karyawan juga akan baik, bahkan dapat hasil yang lebih memuaskan, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan buruk maka kinerja pegawai juga buruk dan akan menurun.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95) Kerangka Berfikir merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variable yang di teliti. Kerangka berfikir menjelaskan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen yang selanjutnya dirumuskan ke dalam paradigma penelitian dan digunakan untuk merumuskan hipotesis.

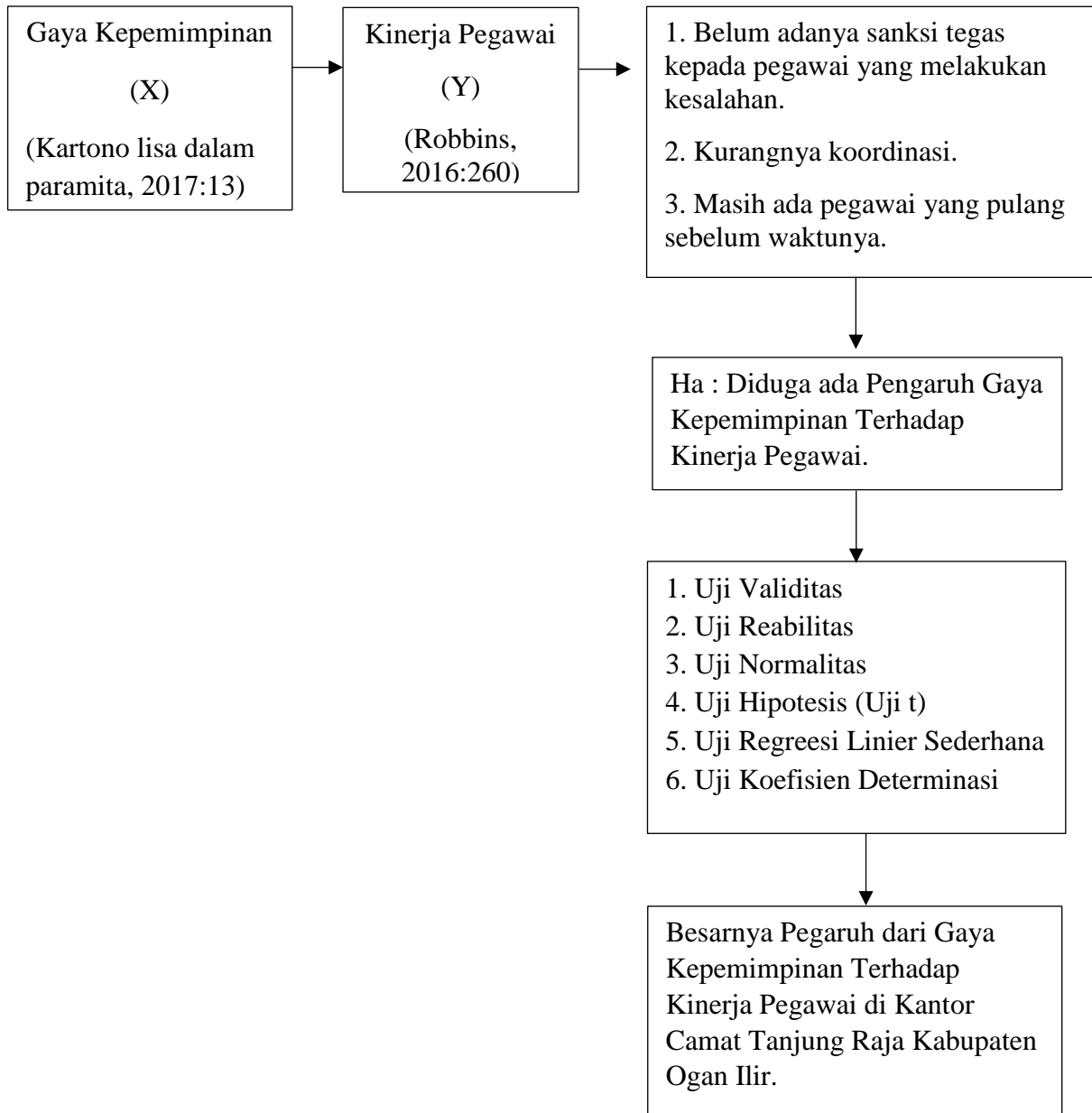
Menurut Menurut Uma Sekarang, Dalam Sugiyono (2017:91), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan Variabel Penelitian ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir”. Maka penulis membuat kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Berpikir





BAB III PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan sebuah data atau informasi yang akan di olah serta dianalisis secara ilmiah.

Menurut Sugiyono (2022:8) “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pemelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data besifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini yang akan diamati dan dianalisis, ialah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel bebas (variable indevenden) dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sedangkan variabel terikat (variabel devenden) ialah kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir.

3.3 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015), Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Indikator-indikator dari variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Pernyataan
Gaya kepemimpinan (X) Kartono dalam Lisa Paramita (2017:13)	1. Mengambil Keputusan	a. Pendekatan yang sistematis terhadap hakikat altermatif. b. Mengambil tindakan yang paling tepat.	1-2
	2. Memotivasi	a. Menggerakkan Kemampuan. b. Mencapai sasaran dan tujuan organisasi.	3-4

	3. Komunikasi	a. Komunikasi dua arah lebih meningkatkan dan lebih mendengar secara insentif kepada bawahan. b. mengikutsertakan dan melibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.	5-6
	4. Mengendalikan Bawahan	a. memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya. b. kekuatan pribadi atau jabatan yang efektif.	7-8
	5. Mengendalikan emosional	a. Menahan kesabaran atas sesuatu. b. mengendalikan emosi semakin mudah meraih kebahagiaan.	9-10
Kinerja Pegawai (Y) Robbins (2016:260)	1. kualitas	a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target. b. Mengukur sejauh mana pencapaian.	1-2
	2. Kuantitas	a. Mengikuti saran dari atasan b. Mampu menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang telah ditetapkan.	3-4
	3. Pelaksanaan Tugas	a. Dapat menyelesaikan tugas dengan akurat dan	5-6

		tidak adanya kesalahan. b. Ketepatan waktu.	
	4. Tanggung Jawab	a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktifitas. b. Menghargai rekan kerja.	7-8
	5. Kehadiran	a. Datang bekerja sesuai dengan jam kerja. b. Pulang bekerja sesuai dengan jam kerja	9-10



3.4 Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian diperlukan data yang akurat agar penelitian yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan hasil yang didapat dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini ialah ditujukan kepada Pimpinan dan seluruh Pegawai Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir yang merupakan populasinya memiliki jumlah 38 orang. Yang terdiri dari jumlah semua pegawai yang ada di kantor camat tanjung raja.

Tabel 3.2

**Pegawai di Kantor Camat
Tanjung Raja**

Pegawai Kantor Camat	Jumlah
PNS	16
PPPK	8
Honorer	8
TKS (Tenaga Kerja Sukarela)	6
Total Seluruh :	38

Sumber : Data pegawai Tanjung raja Tahun 2024/2025

2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik non *probability sampling*. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2021:133) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2024/2025 yang berjumlah 38 Orang.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan, menganalisis, dan menginterpretasikan hasil penelitian yang telah diperoleh. Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir ?.

Diketahui dari 38 kuesioner yang dibagikan oleh peneliti yang dapat dikumpulkan berjumlah 38 kuesioner yang terisi dengan baik dan dapat diolah kembali dengan berbagai perhitungan. Setelah melalui berbagai perhitungan yang telah dilakukan di dapatkan dari uji validitas hasilnya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) ialah r kritis sebesar 0,320 oleh karena itu lebih besar dari nilai r kritis (korelasi $> 0,320$). sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan r kritis sebesar 0,320 Oleh karena itu lebih besar dari nilai r kritis (korelasi $> 0,320$). Dilanjutkan dengan uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan (X) dengan 10 butir pertanyaan didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,825 > 0,60$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel gaya kepemimpinan (X) adalah *reliabel* atau konsisten. sedangkan pada uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y) didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,951 > 0,60$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua item pertanyaan angket untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah *reliabel* atau konsisten.

Hasil distribusi frekuensi kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X) 27 responden (71,1%) yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan menggerakkan kemampuan, mencapai sasaran dan tujuan organisasi, kekuatan pribadi

atau jabatan yang efektif, dan menahan kesabaran atas sesuatu sedangkan 1 responden (2,6%) yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan mengenai komunikasi dua arah dan mendengarkan lebih insentif, mengikutsertakan dalam pengambilan keputusan, keinginan untuk selalu di turuti dan mengendalikan emosional untuk kebahagiaan selanjutnya pada variabel kinerja pegawai (Y) hasil distribusi frekuensi kuesioner yang didapat 28 responden (73,7%) yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan mengenai mengukur sejauh mana pencapaian dan 3 responden (7,9%) yang menjawab ragu-ragu pada pertanyaan mengenai mampu menyelesaikan tugas sesuai yang ditentukan.

Setelah ini dilakukan Teknik analisis data dimana meliputi dari uji normalitas didapatkan hasil nilai $Asymp.Sig$ (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas One Kolmogorov-Smirnov di atas berdistribusi normal atau H_0 tidak tolak. sedangkan uji hipotesis yang didapatkan nilai signifikansi (Sig) variable gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,643. Karena nilai sig 0,643 > probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai (Y), yang artinya maka terima H_0 ; tolak H_a . begitupula dengan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan a = angka konstan dari unstandardized coefficients. dalam penelitian ini nilainya sebesar 37,762. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan

(X) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 37,762. begitupun dengan hasil b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,044. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat gaya kepemimpinan (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,044. Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 37,762 + 0,044 X$. dan yang terakhir ialah uji koefisien determinasi dimana hasil ini menjawab rumusan masalah pada permasalahan peneliti yaitu sebesar 0,436 artinya 43,6% kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu mungkin berfokus pada pertanyaan yang berbeda atau menggunakan perspektif yang berbeda dari penelitian sekarang, namun hal ini dapat menjadi perbandingan dalam penelitian yang peneliti lakukan menurut Heri Irawan Toana, Rafli Hineo, Moh. Agussalim Monoarfa, Program Studi Pendidikan Ekonomi dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat sumalata kabupaten Gorontalo utara dengan metode kuantitatif menunjukkan hasil adanya Pengaruh Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat

Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

Selanjutnya menurut Yuliana Yuluana (2022) *journal of administrasion and educational* dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gandus kota Palembang utara dengan metode kuantitatif menunjukkan hasil adanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christian Yogi Pratama (2012) mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja PT. KAI mobil Indonesia (cabang Semarang) yang hasilnya bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Daft dalam Zahratulfarhah, dkk (2022 :120) kepemimpinan dan pengaruh adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka. sedangkan menurut Rakhma, dkk (2022:43) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga apa yang diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh system pola hubungan yang terjadi

di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi atau perusahaan selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumberdaya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang di akui oleh anggota sebagai seseorang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Guntoro, 2015)

Dari pembahasan di atas dapat dirangkum bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif, hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara kepemimpinan itu memimpin pengikut atau karyawannya disetiap kegiatan organisasi, gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengansituasi yang ada jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan,

sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah atau tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian organisasi. Hal ini telah dibuktikan dari berbagai uji yang telah peneliti lakukan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir adalah berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,436 yang artinya bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). uji t signifikansi Variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,643 karena nilai Sig 0,643 > probabilitas 0,05. Koefisien determinasi yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini yang artinya jika gaya kepemimpinan tinggi maka kinerja pegawai juga ikut tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan rendah maka kinerja pegawai juga akan ikut rendah.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah bagi Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir agar selalu

mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap pegawai serta terus ditingkatkan, hendaknya tetap sel¹ melakukan hubungan baik terhadap pegawai, dengan cara intruksi, konsultasi, partisipatif dan delegasi. Selanjutnya bagi Pegawai di Kantor Camat Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir disarankan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dengan SOP (standar Operasional Pekerjaan). Pegawai juga dapat diharapkan tetap melakukan kinerja yang baik seperti melakukan kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab serta kehadiran.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- F. Hakim Dan H. K. (2016). *Kinerja Menurut Para Ahli Kinerja Karyawan Menurut Siagian Dalam Fachrezi Hakim Dan Hazmanan Khair*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan 2019. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, L. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Semarang : Jurnal Dinamika Manajemen.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan*

- Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lisa Paramita. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai* Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas, Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Mangkunegara,(2017). *Hubungan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pedoman Penyusunan Skripsi 2024, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang.
- Prasita N, P., Kadir, A. R., & Sobarsyah. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Locus of Control Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Makasar : Program study manajemen Universitas muslim Maros.
- Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational*, Purwanto. 2020. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Yogyakarta : Universtas Gadjah Mada
- Robbins,Sadikin, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat Jakarta : Pustaka Ilmu.
- Satrijo. “pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota madiun.
- Siagian, P Sondang, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta, 2018.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methodes)*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, 2016. *Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Suwanto (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Thoha, Miftah (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teorja i, Kepemimpinan, Dan Praktik*. Bumi Aksara..