

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Kantor Camat Pendopo terbentuk seiring terbentuknya Kecamatan Pendopo pada tahun 1950 yang dipimpin oleh Bapak Abdurrahman (Asisten Wedana). Kecamatan pendopo terdiri dari 3 Marga antara lain :

- a. Marga Kejatan Mandi Lintang yang terdiri dari 13 desa.
- b. Marga Kejatan Mandi Ulu yang terdiri dari 9 desa.
- c. Marga Lintang Kanan Suku Sadan yang terdiri dari 7 desa.

Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang terbentuk seiring terbentuknya Kabupaten Empat Lawang yang disahkan dalam UU RI No 1 Tahun 2007 yang diresmikan pada tanggal 20 April 2007, karena sebelumnya Kabupaten Empat Lawang ini merupakan pemekaran dari Kabupaten Lahat.

Susunan organisasi Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang terdiri dari :

- a. Camat
- b. Sekretariat Kecamatan, terdiri atas :
 - 1) Sub Bagian Keuangan
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Seksi Pemerintahan.
- d. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat.
- e. Seksi Kesejahteraan Sosial.
- f. Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat.

- g. Seksi Pelayanan Umum.
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Periode-Periode Pimpinan Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Sampai saat ini tercatat sudah ada 24 Kepala Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang termasuk Kepala Kantor Camat Pendopo Kabupaten Lahat karena pada tahun 2007 terjadi pemekaran pada Kabupaten Lahat yang dari saat itu menjadi Kabupaten Empat Lawang :

- a. Kepala Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang Sebelum Terjadi Pemekaran Dari Kabupaten Lahat
 1. Abdurrahman (Asisten Wedana) (1950 – 1953)
 2. Mansyur BA (1953 – 1956)
 3. Nurhasan BA (1956 – 1959)
 4. Rasyid Pajiin BA (1959 – 1962)
 5. Firmansyah BA (1962 – 1965)
 6. M. Yusah BA (1965 – 1968)
 7. Drs. Tamrin Asri (1968 – 1971)
 8. Drs. Balhoni Sri (1971 – 1974)
 9. Drs. Norman Fattah (1974 – 1977)
 10. Drs. Dehmad Nusi (1977 – 1980)
 11. Drs. Alwi Cik Mat (1980 – 1983)
 12. Drs. Rusli Mardin (1983 – 1986)
 13. Drs. Surya Darma (1986 – 1989)
 14. Drs. Farmansyah (1989 – 1992)
 15. Drs. Herlan (1992 – 1995)
 16. A. Rozi BA (1995 – 1998)

17. Drs. Zainal Abidin Dom (1998 – 2001)

18. Drs. Hamdan (2001 – 2004)

19. Drs. Ashari (2004 – 2007)

b. Kepala Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang Setelah Terjadi Pemekaran Dari Kabupaten Lahat

1. Drs. Zainal Abidin Dom (2007 – 2010)

2. Kanzudin, SE (2010 – 2013)

3. Suryadi, SE (2013 – 2016)

4. Asnan Gozi, SE (2016 – 2019)

5. Muhibudin, SE (2019 – sekarang)

3. Visi dan Misi Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang telah merumuskan Visi sebagai berikut **“Mewujudkan Masyarakat Kecamatan Pendopo Yang Makmur, Aman, Damai, Agamis, Nasionalis, Indah (Madani) Melalui Peningkatan Perekonomian Dan Kualitas SDM”**.

Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka harus diiringi pula dengan Misi, maka Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang mempunyai Misi yaitu :

- a. Menyelenggarakan pemerintahan yang aspiratif, partisipatif, dan transparan.
- b. Mengupayakan peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui pemberdayaan perekonomian masyarakat.
- c. Mengupayakan peningkatan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana publik dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.

- d. Membangun semangat persatuan dan kesatuan, gotong royong serta kerukunan antar seluruh lapisan masyarakat dalam *heterogenitas*, Agama, Suku dan Adat Istiadat.

4. Tugas dan Fungsi Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Tugas :

1. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang ditimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagai urusan otonomi Daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan lainnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang Camat yang kedudukannya berada di bawah dan bertanggungjawab langsung Kepada Bupati.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas pokok yang dimaksud Pasal 3 ayat (1) Camat mempunyai fungsi :

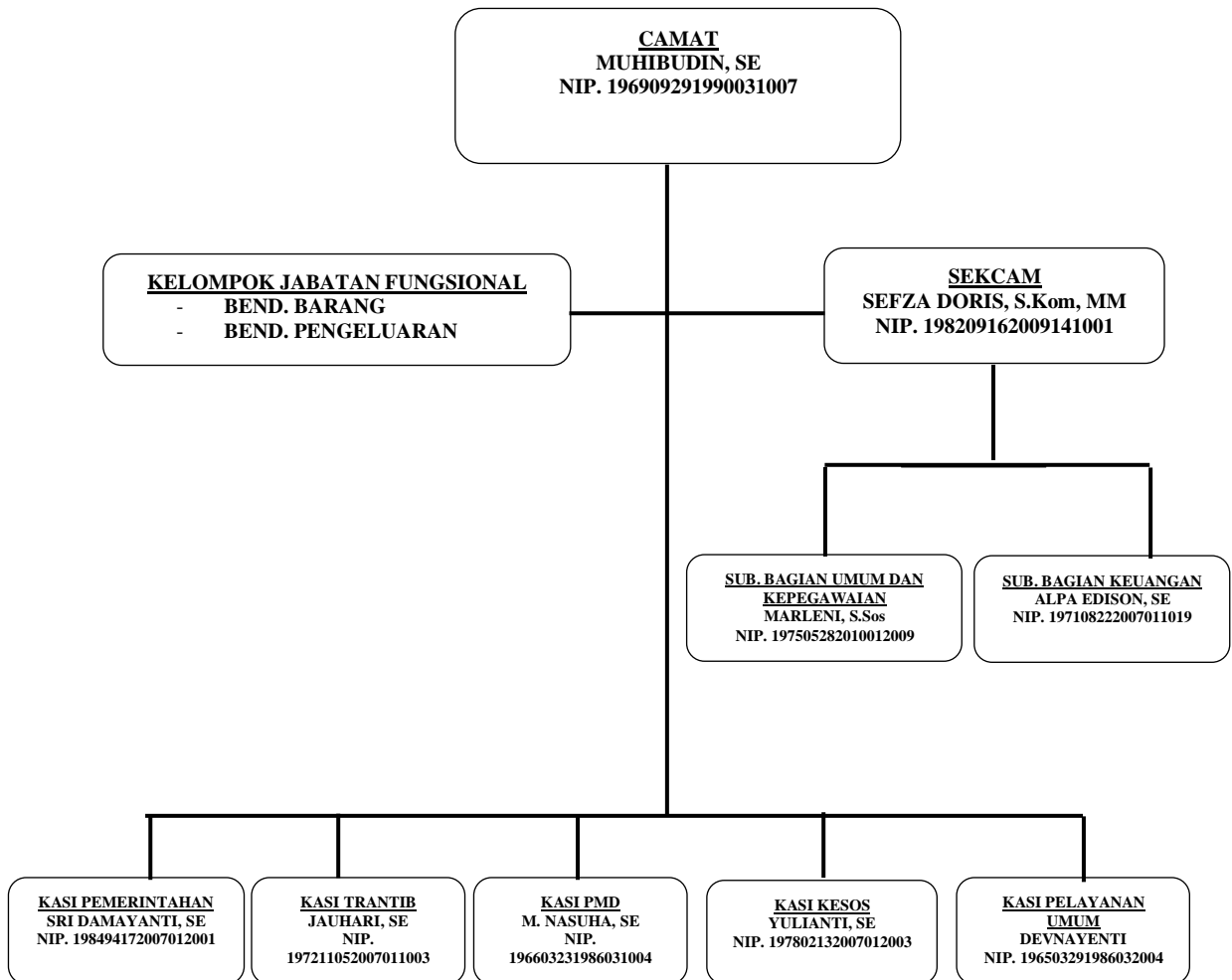
- a. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- b. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Perundang-undangan.
- c. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- d. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.
- e. Membina penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan/atau kelurahan.

- f. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Desa dan Kelurahan.

5. Struktur Organisasi Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan Peraturan Bupati Empat Lawang nomor 78 tahun 2016 tentang susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, dan tata kerja kecamatan dan kelurahan Kabupaten Empat Lawang, Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang memiliki struktur organisasi :

Gambar 4.1
STRUKTUR KANTOR CAMAT
PENDOPO KABUPATEN
EMPAT LAWANG



Susunan organisasi diatas adalah kesatuan yang mendukung satu sama lain, yang membedakannya adalah tugas pokok dan fungsinya, dan terpenting adalah tujuan utama mewujudkan visi dan misi Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang.¹

¹ Dokumen Arsipan, Staf Kepegawaian Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang, Kamis, 25 Maret 2021.

B. Hasil

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 32 responden berikut ini akan dijelaskan rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir, hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut.

Berdasarkan jenis kelamin memperoleh hasil pengembulan data :

Tabel 4.1
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	43.8	43.8	43.8
	Perempuan	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin, ternyata responden yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 14 responden atau 43.8% dan responden perempuan sejumlah 18 responden atau 56.3%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden pegawai Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang sedikit lebih sedikit diisi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

Setelah tabel yang berdasarkan jenis kelamin diatas, selanjutnya dapat disajikan pengumpulan data berdasarkan umur yang memperoleh hasil :

Tabel 4.2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	2	6.3	6.3	6.3
	31-40	14	43.8	43.8	50.0
	41-50	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan umur, secara keseluruhan dari 32 responden terlihat bahwa yang paling didominasi adalah yang berumur 41-50 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 50%. Hal ini dikarenakan ketika berada pada usia tersebut, pegawai sudah memasuki kategori usia senior yang dalam artian pegawai sudah mewariskan atau membagikan ilmu, serta pengalamannya selama bekerja kepada pegawai yang usianya lebih muda. Sedangkan umur yang paling sedikit adalah umur 20-30 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 6.3%. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut pengalamannya belum banyak terealisasikan dibandingkan dengan pegawai-pegawai yang sudah memasuki kategori senior.

Setelah tabel berdasarkan umur diatas, selanjutnya dilihat dari hasil pengumpulan data responden yang berdasarkan pendidikan terakhir yang disajikan :

Tabel 4.3
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	13	40.6	40.6	40.6
	S1	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Olehan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.3 yaitu deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan terakhir, secara keseluruhan dari 32 responden ternyata yang paling didominasi adalah pendidikan S1 sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 59.4%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat para pegawai di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang sudah memenuhi syarat dan berpendidikan tinggi. Kemudian untuk yang berpendidikan DIII dan S2 serta yang lainnya tidak ada dengan tingkat persentase sebesar 0%. Sedangkan sisanya adalah yang berpendidikan SLTA sebanyak 13 responden atau 40.6%. Artinya menunjukkan kategori cukup dalam memenuhi syarat dan berpendidikan.

2. Deskripsi Frekuensi Persentase Instrumen Penelitian

Hasil dari rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang didapatkan akan dimasukkan dalam kategori sebagai berikut :

Tabel 4.4
Kategori Hasil Rata-Rata

KATEGORI	SKOR
Sangat Rendah	1,00 – 1,80
Rendah	1,81 – 2,60

Cukup	2,61 – 3,40
Tinggi	3,41 – 4,20
Sangat Tinggi	4,21 – 5,00

Sumber : Husein Umar (2011 : 130)

Berikut ini dijabarkan deskripsi data dari hasil jawaban kuesioner terhadap variabel-variabel yang digunakan, yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Frekuensi Persentase
Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya Kepemimpinan (Mean 4,06)							
Gaya Kepemimpinan Otoriter		SS	S	N	TS	STS	Mean
1	Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan	12	17	2	1	-	4,25
		37,5%	53,1%	6,3%	3,1%	-	
2	Bawahan harus taat kepada pimpinan	6	19	5	2	-	3,91
		18,8%	59,4%	15,6%	6,3%	-	
3	Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan	10	22	-	-	-	4,31
		31,3%	68,8%	-	-	-	
4	Bawahan tidak memiliki kesempatan untuk memberikan saran	9	19	4	-	-	4,16
		28,1%	59,4%	12,5%	-	-	
Gaya Kepemimpinan Partisipatif		SS	S	N	TS	STS	Mean
	Wewenang pimpinan	12	12	7	1	-	

	tidak mutlak	37,5%	37,5%	21,9%	3,1%	-	4,09
6	Keputusan dibuat bersama pimpinan dan bawahan	7	12	9	4	-	3,69
		21,9%	37,5%	28,1%	12,5%	-	
7	Pemimpin menciptakan kerjasama antara pimpinan dan bawahan	9	22	1	-	-	4,25
		28,1%	68,8%	3,1%			
8	Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	4	22	5	1	-	3,91
		12,5%	68,8%	15,6%	1	-	
Gaya Kepemimpinan Delegatif		SS	S	N	TS	STS	Mean
9	Pemimpin memberikan wewenang lebih banyak kepada bawahan	-	23	6	3	-	3,63
		-	71,9%	18,8%	9,4%	-	
10	Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan	11	20	1	-	-	4,31
		34,4%	62,5%	3,1%	-	-	
11	Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat	5	22	5	-	-	4,00
		15,6%	68,8%	15,6%	-	-	
12	Pemimpin menyerahkan pekerjaan kepada bawahan	10	19	3	-	-	4,22
		31,3%	59,4%	9,4%	-	-	

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Hasil dari instrumen penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan menggunakan bantuan dari program SPSS *For Windows* Versi 25 adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pernyataan X₁ tentang wewenang yang mutlak terpusat pada pimpinan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase 37,5%, setuju dengan persentase 53,1%, netral dengan persentase 6,3%, tidak setuju dengan persentase 3,1% dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya kebanyakan responden yang memberikan penilaian dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 53,1%, jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X₁.
2. Berdasarkan pernyataan X₂ tentang bawahan harus taat kepada pimpinan. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 18,8%, setuju dengan persentase 59,4%, netral dengan persentase 15,6%, tidak setuju dengan persentase 6,3%, sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 59,4%, jadi dapat disimpulkan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X₂.
3. Berdasarkan pernyataan X₃ tentang keputusan selalu dibuat oleh pimpinan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31,3%, setuju sebesar 68,8%, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 68,8%, jadi dapat disimpulkan

sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.3.

4. Berdasarkan pernyataan X.4 tentang bawahan tidak memiliki kesempatan untuk memberikan saran. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 28,1%, setuju sebesar 59,4%, netral sebesar 12,5%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju sebesar 59,4%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.4.
5. Berdasarkan pernyataan X.5 tentang wewenang pimpinan tidak mutlak. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 37,5%, setuju sebesar 37,5%, netral sebesar 21,9%, tidak setuju sebesar 3,1%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju dan setuju dengan tingkat persentase sebesar 37%, jadi dapat disimpulkan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.5.
6. Berdasarkan pernyataan X.6 tentang keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21,9%, setuju sebesar 37,5%, netral sebesar 28,1%, tidak setuju sebesar 12,5% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju dan setuju dengan tingkat persentase sebesar 21,9% dan setuju sebesar 56,3%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.6.

7. Berdasarkan pernyataan X.₇ tentang pemimpin menciptakan kerjasama antara pimpinan dan bawahan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 28,1%, setuju sebesar 68,8%, netral sebesar 3,1%, tidak setuju serta sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 68,8%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₇.
8. Berdasarkan pernyataan X.₈ tentang banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 12,5%, setuju sebesar 68,8%, netral sebesar 15,6%, tidak setuju sebesar 3,1% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 68,8%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₈.
9. Berdasarkan pernyataan X.₉ tentang pemimpin memberikan wewenang lebih banyak kepada bawahan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 0%, setuju sebesar 71,9%, netral sebesar 18,8%, tidak setuju sebesar 9,4%, sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 71,9%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₉.
10. Berdasarkan pernyataan X.₁₀ tentang keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan. Terdapat 32 responden memberikan

jawaban sangat setuju dengan persentase 34,4%, setuju dengan persentase 62,5%, netral dengan persentase 3,1%, tidak setuju serta sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 62,5%, jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₀.

11. Berdasarkan pernyataan X.₁₁ tentang bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 15,6%, setuju dengan persentase 68,8%, netral dengan persentase 15,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 68,8%, maka bisa dikatakan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₁.

12. Berdasarkan pernyataan X.₁₂ tentang pemimpin menyerahkan pekerjaan kepada bawahan. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 31,3%, setuju dengan persentase 59,4%, netral dengan persentase 9,4%, tidak setuju serta sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 59,4%, jadi dapat disimpulkan kebanyakan responden menilai setuju tentang pernyataan X.₁₂.

Berdasarkan tabel 4.5 secara keseluruhan rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan (X) yaitu 4,06. Menurut Husein Umar angka ini menunjukkan angka yang tinggi untuk gaya kepemimpinan menurut

penilaian para pegawai. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan yang terima sudah sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan mendorong kinerja para pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang menjadi lebih baik. Skor rata-rata jawaban responden untuk indikator gaya kepemimpinan yang paling tinggi adalah item pernyataan X_3 yaitu (keputusan selalu dibuat oleh pimpinan), dan X_{10} yaitu (keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan) dengan rata-rata 4,31 yang artinya gaya kepemimpinan yang baik yakni kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan dapat menunjang kemajuan organisasi.

Sedangkan yang paling terendah adalah item pernyataan X_9 yaitu (pimpinan memberikan wewenang lebih banyak kepada bawahan) dengan rata-rata 3,63. Menurut Husein Umar angka ini masih masuk dalam kategori tinggi karena berada pada rentang angka 3,41 – 4,20 yang artinya lembaga atau organisasi dapat membenahi kebijakan mengenai wewenang yang diterapkan demi tercapainya kesuksesan bersama.

Tabel 4.6
Deskripsi Frekuensi Persentase
Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Mean 4,12)							
Kualitas		SS	S	N	TS	STS	Mean
1	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	7	25	-	-	-	4,22
		21,9%	78,1%	-	-	-	
	Seluruh pekerjaan dapat saya kerjakan	7	23	2	-	-	

2	dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	21,9%	71,9%	6,3%	-	-	4,16
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan optimal	6	23	3	-	-	4,09
		18,8%	71,9%	9,4%	-	-	
4	Sebelum melaksanakan pekerjaan, saya selalu memeriksa kelengkapan kerja terlebih dahulu untuk memperoleh hasil yang diharapkan	8	22	2	-	-	4,19
		25%	68,8%	6,3%	-	-	
Kuantitas		SS	S	N	TS	STS	Mean
5	Hasil kerja selalu meningkat dari waktu ke waktu	6	24	2	-	-	4,13
		18,8%	75%	6,3%	-	-	
6	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk menghasilkan output dalam jumlah yang lebih banyak	8	22	1	1	-	4,16
		25%	68,8%	3,1%	3,1%	-	
7	Saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	7	23	1	1	-	4,13
		21,9%	71,9%	3,1%	-	-	
8	Target kerja saya selalu terpenuhi	5	23	4	-	-	4,03
		15,6%	71,9%	12,5%	-	-	
Ketepatan Waktu		SS	S	N	TS	STS	Mean
9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan	8	21	3	-	-	4,16

	jadwal	25%	65,6%	9,4%	-	-	
10	Saya selalu mengikuti aturan jam kerja kantor	9	20	2	1	-	4,16
		28,1%	62,5%	6,3%	3,1%	-	
11	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu	6	21	5	-	-	4,03
		28,1%	65,6%	15,6%	-	-	
12	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan	7	20	5	-	-	4,06
		21,9%	62,5%	15,6%	-	-	
Efektivitas		SS	S	N	TS	STS	Mean
13	Hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan	5	20	7	-	-	3,94
		15,6%	62,5%	21,9%	-	-	
14	Hasil pekerjaan saya selalu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja	6	20	6	-	-	4,00
		18,8%	62,5%	18,8%	-	-	
15	Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya	6	24	2	-	-	4,13
		18,8%	75%	6,3%	-	-	
16	Peralatan dan perlengkapan yang ada di tempat kerja mendukung penyelesaian pekerjaan	4	28	-	-	-	4,13
		12,5%	87,5%	-	-	-	
Kemandirian		SS	S	N	TS	STS	Mean
17	Saya berani menanggung resiko bila pekerjaannya tidak memuaskan	5	25	2	-	-	4,09
		15,6%	78,1%	6,3%	-	-	

18	Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya	8	24	-	-	-	4,25
		25%	75%	-	-	-	
19	Dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintahkan oleh atasan	10	22	-	-	-	4,31
		31,3%	68,8%	-	-	-	
20	Saya selalu memanfaatkan waktu luang dikantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan	6	24	2	-	-	4,13
		18,8	75%	6,3%	-	-	
Komitmen Kerja		SS	S	N	TS	STS	Mean
21	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi	7	24	1	-	-	4,19
		21,9%	75%	3,1%	-	-	
22	Saya merasa masalah yang terjadi dikantor ini menjadi permasalahan saya juga	4	23	5	-	-	3,97
		15,6%	71,9%	15,6%	-	-	
23	Merasa kantor ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	6	24	2	-	-	4,13
		18,8	75%	6,3%	-	-	
24	Kantor ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	5	26	1	-	-	4,13
		15,6%	81,3%	3,1%	-	-	

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Hasil dari instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan bantuan dari program SPSS *For Windows* Versi 25 antara lain:

1. Berdasarkan pernyataan Y_1 tentang saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 21,9%, setuju dengan persentase 78,1%, dan yang menjawab netral, tidak setuju, serta sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 78,1%, maka bisa dikatakan kebanyakan responden menilai setuju tentang pernyataan $Y_{.1}$.
2. Berdasarkan pernyataan Y_2 tentang seluruh pekerjaan dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 21,9%, setuju dengan persentase 71,9%, netral dengan persentase 6,3%, dan yang menjawab tidak setuju serta sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase 71,9%, jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden menilai setuju dengan pernyataan $Y_{.2}$.
3. Berdasarkan pernyataan $Y_{.3}$ tentang standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan optimal. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 18,8%, setuju dengan persentase 71,9%, netral dengan persentase 9,4%, serta yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 71,9%, jadi

dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden menilai setuju tentang pernyataan Y.3.

4. Berdasarkan pernyataan Y.4 tentang sebelum melaksanakan pekerjaan saya selalu memeriksa kelengkapan kerja terlebih dahulu untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 68,8%, netral sebesar 6,3%, dan tidak setuju serta sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 68,8%, jadi dapat disimpulkan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.4.
5. Berdasarkan pernyataan Y.5 tentang hasil kerja selalu meningkat dari waktu ke waktu. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,8%, setuju sebesar 75%, netral sebesar 6,3%, dan tidak setuju serta sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 75%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.5.
6. Berdasarkan pernyataan Y.6 tentang dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu berusaha untuk menghasilkan output dalam jumlah yang lebih banyak. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 68,8%, netral sebesar 3,1% dan tidak setuju sebesar 3,1%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 68,8%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.6.

7. Berdasarkan pernyataan Y.₇ tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 21,9%, setuju sebesar 71,9%, netral sebesar 3,1%, tidak setuju sebesar 3,1%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 71,9%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju dengan pernyataan Y.₇.
8. Berdasarkan pernyataan Y.₈ tentang target kerja saya selalu terpenuhi. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15,6%, setuju sebesar 71,9%, netral sebesar 12,5%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 71,9%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₈.
9. Berdasarkan pernyataan Y.₉ tentang saya berkerja sesuai dengan prosedur dan jadwal. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 65,6%, netral sebesar 9,4%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 65,6%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₉.
10. Berdasarkan pernyataan Y.₁₀ tentang saya selalu mengikuti aturan jam kerja kantor. Terdapat 32 responden yang

menjawab sangat setuju sebesar 28,1%, setuju sebesar 62,5%, netral sebesar 6,3%, tidak setuju sebesar 3,1% dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 62,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₀.

11. Berdasarkan pernyataan Y.₁₁ tentang saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 18,8%, setuju sebesar 65,6%, netral sebesar 15,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 65,6%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₁.
12. Berdasarkan pernyataan Y.₁₂ tentang saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan. Terdapat 32 responden menjawab sangat setuju sebesar 21,9%, setuju sebesar 62,5%, netral sebesar 15,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 62,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₂.
13. Berdasarkan pernyataan Y.₁₃ tentang hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15,6%, setuju sebesar 62,5%, netral sebesar 21,9%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar

62,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₃.

14. Berdasarkan pernyataan Y.₁₄ tentang hasil pekerjaan saya selalu diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,8%, setuju sebesar 62,5%, netral sebesar 18,8%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 62,5%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₄.
15. Berdasarkan pernyataan Y.₁₅ tentang pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,8%, setuju sebesar 75%, netral sebesar 6,3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 75%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₅.
16. Berdasarkan pernyataan Y.₁₆ tentang peralatan dan perlengkapan yang ada di tempat kerja mendukung penyelesaian pekerjaan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 12,5%, setuju sebesar 87,5%, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 87,5%, maka dapat

dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₆.

17. Berdasarkan pernyataan Y.₁₇ tentang saya berani menanggung resiko bila pekerjaannya tidak memuaskan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15,6%, setuju sebesar 78,1%, netral sebesar 6,3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 78,1%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₇.
18. Berdasarkan pernyataan Y.₁₈ tentang saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju sebesar 75%, netral, tidak setuju serta sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 75%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₈.
19. Berdasarkan pernyataan Y.₁₉ tentang dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintahkan oleh atasan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31,3%, setuju sebesar 68,8%, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 68,8%, jadi dapat disimpulkan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₁₉.
20. Berdasarkan pernyataan Y.₂₀ tentang saya selalu memanfaatkan waktu luang dikantor untuk hal-hal yang

berguna mengenai pekerjaan. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,8%, setuju sebesar 75%, netral sebesar 6,3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 75%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₀.

21. Berdasarkan pernyataan Y.₂₁ tentang saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21,9%, setuju sebesar 75%, netral sebesar 3,1%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 75%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₁.
22. Berdasarkan pernyataan Y.₂₂ tentang saya merasa masalah yang terjadi dikantor ini menjadi permasalahan saya juga. Terdapat 32 responden yang menjawab sangat setuju 12,5%, setuju sebesar 71,9%, netral sebesar 15,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 71,9%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₂.
23. Berdasarkan pernyataan Y.₂₃ tentang merasa kantor ini telah banyak berjasa bagi hidup saya. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 18,8%,

setuju dengan persentase 75%, netral dengan persentase 6,3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 75%, jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₃.

24. Berdasarkan pernyataan Y.₂₄ tentang kantor ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. Terdapat 32 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 15,6%, setuju dengan persentase 81,3%, netral dengan persentase 3,1%, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%. Artinya responden banyak menjawab dengan jawaban setuju dengan tingkat persentase sebesar 81,3%, jadi dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden menilai setuju tentang pernyataan Y.₂₄.

Berdasarkan tabel 4.6 secara keseluruhan rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 4,12 yang menurut Husein Umar termasuk dalam kategori yang tinggi, yang berarti bahwa pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Jika dilihat dari rata-rata skor indikator yang tertinggi adalah item pernyataan Y.₁₉ yaitu (dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintah oleh atasan) dengan rata-rata 4,31 yang artinya pegawai telah mempunyai kesadaran bahwa kemandirian selalu menjadi salah satu prioritas penting dalam bekerja.

Sedangkan yang terendah adalah item pernyataan Y.₁₃ yaitu (hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan) dengan rata-rata

3,94. Menurut Husein Umar angka ini masih termasuk dalam kategori yang tinggi karena berada pada rentang 3,41 – 4,20 yang berarti walaupun belum melebihi jumlah rata-rata tetapi setidaknya sudah mencapai target yang sudah ditentukan.

3. Hasil Analisis Data Penelitian

Bagian ini akan membahas analisis data dengan tujuan untuk mengetahui apakah data-data yang telah didapatkan dari hasil kuesioner dapat digunakan pada penelitian ini.

a. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Rumus korelasi *product moment* digunakan dalam perhitungan uji validitas instrumen kuesioner pada angket. Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (uji dua arah), dengan $df=n-2$ ($32-2=30$) maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar **0,3494**.

Hasil uji variabel Gaya kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat di uji validitas instrumen penelitiannya dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 25 yaitu sebagai berikut :

a) Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Intrumen Penelitian
Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Instrumen Penelitian	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1	X _{.1}	0,736	> 0,3494	Valid

2	X _{.2}	0,706 > 0,3494	Valid
3	X _{.3}	0,419 > 0,3494	Valid
4	X _{.4}	0,506 > 0,3494	Valid
5	X _{.5}	0,606 > 0,3494	Valid
6	X _{.6}	0,498 > 0,3494	Valid
7	X _{.7}	0,488 > 0,3494	Valid
8	X _{.8}	0,611 > 0,3494	Valid
9	X _{.9}	0,681 > 0,3494	Valid
10	X _{.10}	0,550 > 0,3494	Valid
11	X _{.11}	0,687 > 0,3494	Valid
12	X _{.12}	0,484 > 0,3494	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner bersifat valid, dan kuesioner bisa diambil dalam penelitian dikarenakan penelitian ini semua indikatornya bersifat valid dan tidak ada pernyataan yang tidak valid.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Instrumen Penelitian	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1	Y _{.1}	0,665 > 0,3494		Valid

2	Y. ₂	0,785 > 0,3494	Valid
3	Y. ₃	0,714 > 0,3494	Valid
4	Y. ₄	0,695 > 0,3494	Valid
5	Y. ₅	0,713 > 0,3494	Valid
6	Y. ₆	0,702 > 0,3494	Valid
7	Y. ₇	0,662 > 0,3494	Valid
8	Y. ₈	0,695 > 0,3494	Valid
9	Y. ₉	0,548 > 0,3494	Valid
10	Y. ₁₀	0,501 > 0,3494	Valid
11	Y. ₁₁	0,580 > 0,3494	Valid
12	Y. ₁₂	0,722 > 0,3494	Valid
13	Y. ₁₃	0,516 < 0,3494	Valid
14	Y. ₁₄	0,548 > 0,3494	Valid
15	Y. ₁₅	0,680 > 0,3494	Valid
16	Y. ₁₆	0,477 > 0,3494	Valid
17	Y. ₁₇	0,709 > 0,3494	Valid
18	Y. ₁₈	0,701 > 0,3494	Valid
19	Y. ₁₉	0,545 > 0,3494	Valid
20	Y. ₂₀	0,680 > 0,3494	Valid
21	Y. ₂₁	0,540 > 0,3494	Valid
22	Y. ₂₂	0,512 > 0,3494	Valid
23	Y. ₂₃	0,614 > 0,3494	Valid
24	Y. ₂₄	0,688 > 0,3494	Valid

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner

bersifat valid dan kuesioner bisa diambil dalam penelitian dikarenakan penelitian ini semua indikatornya bersifat valid dan tidak ada pernyataan yang tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini bisa dipakai dalam memutuskan apakah suatu instrumen penelitian tersebut reliabel atau tidak. Menurut Joko Widiyanto (2010 : 43) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu sebagai berikut :

- a) Kalau nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{\text{tabel}}$ artinya instrumen dinyatakan reliabel.
- b) Kalau nilai *Cronbach's Alpha* $< r_{\text{tabel}}$ artinya instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$ (uji dua arah) dengan $df = n-2$ ($32-2=30$) maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar **0,3494**.

Namun ada teori lain yang menyatakan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60. Menurut Syofian Siregar (2013 : 48) menyatakan suatu instrumen penelitian dapat disebut reliabel apabila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dengan 32 responden yang menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 25 untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	12

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,822. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *Reliable* karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} ($0,822 > 0,3494$). Sementara jika nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,822 dibanding 0,6, tetap saja nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar. Jadi kesimpulannya uji tetap sama yakni instrumen penelitian adalah reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	24

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,932. Dapat

disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *Reliable* karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} ($0,932 > 0,3494$). Sementara jika nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,932 dibanding 0,6, tetap saja nilai *Cronbach's Alpha* masih lebih besar. Jadi kesimpulannya uji tetap sama yakni instrumen penelitian adalah reliabel.

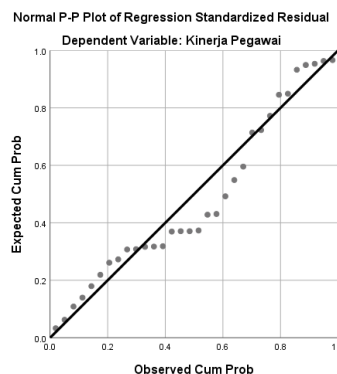
b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Probability Plot*. Data dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Begitupun sebaliknya jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas data yang menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 25 :

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Probability Plot (P-Plot)*



Sumber : Olahan data dengan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas data berdasarkan dari gambar 4.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa instrumen penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) data atau titik berada disekitar garis, menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Berarti bahwa instrumen penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) terdistribusi dengan normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a) Kalau tingkat signifikan *Deviation From Linearity* > 0,05 artinya ada hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Kalau tingkat signifikan *Deviation From Linearity* < 0,05 artinya tidak ada hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1399.283	14	99.949	3.022	.016
		Linearity	659.591	1	659.591	19.944	.000
		Deviation from Linearity	739.693	13	56.899	1.720	.146
	Within Groups		562.217	17	33.072		
	Total		1961.500	31			

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Dari tabel 4.11 diatas memperoleh nilai F 1,720 dengan tingkat signifikan *Deviation From Linearity* 0,146. Artinya nilai signifikan *Deviation From Linearity* ($0,146 > 0,05$), maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai).

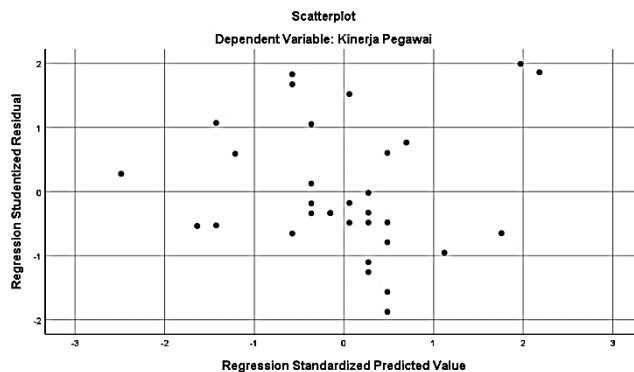
3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode dengan melihat pola titik-titik pada *Scatterplots* regresi.

Menurut Singgih Santoso dasar pengambilan keputusannya yang dapat diambil adalah :

- a) Kalau ada titik-titik membentuk pola yang teratur seperti gelombang, menyebar kemudian menyempit artinya terjadinya heteroskedastisitas
- b) Kalau tidak ada titik-titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik pada gambar *Scatterplots* menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola-pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga layak untuk dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.189	12.287		4.166	.000
	Gaya Kepemimpinan	.979	.251	.580	3.899	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas diperoleh nilai Constant (a) sebesar 51,189. Sedangkan nilai Gaya Kepemimpinan (b / koefisien regresi) sebesar 0,979 sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 51,189 + 0,979X$$

Hasil perhitungan koefisien regresi linear sederhana pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah 0,979 artinya Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang sebesar 0,979 (97,9%), karena nilai koefisien regresi bernilai (+), maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dinyatakan signifikan apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $< 0,05$.

Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ (pengujian dua arah) memakai rumus $df = n - 2$ ($32 - 2 = 30$) yaitu **2,042**. Maka dapat diperhitungkan hipotesis t untuk masing-masing variabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.189	12.287		4.166	.000
	Gaya Kepemimpinan	.979	.251	.580	3.899	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 3,899 artinya nilai t_{hitung} $3,899 > t_{tabel}$ 2,042 dan nilai signifikan sebesar 0,001 artinya signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang.

3) Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Analisis korelasi dapat dilakukan menghitung koefisien determinasi (R Square) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.314	6.58764

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Olahan data dengan SPSS Versi 25.

Berdasarkan hasil tabel 4.14 tersebut menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,580 atau

58,% sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,336 setara dengan 33,6%, artinya bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,6% dan selebihnya 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain berupa motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan masih banyak faktor lainnya.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Tentang Gaya Kepemimpinan Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 32 responden dan hasil analisis instrumen penelitian menunjukkan keseluruhan dari rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 4,6. Angka ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori yang sangat tinggi, karena skor rata-rata berada pada rentang angka 4,21 – 5,00 yang artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang sudah sesuai dengan yang diharapkan. Jika diamati dari setiap skor rata-rata item pernyataan, pada Gaya Kepemimpinan Otoriter memperoleh rata-rata 4,15, pada Gaya Kepemimpinan Partisipatif memperoleh skor rata-rata 3,98, pada Gaya Kepemimpinan Delegatif memperoleh skor rata-rata 4,04. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Camat yang paling dominan pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang adalah Gaya Kepemimpinan Otoriter. Jika dilihat dari skor tertinggi ada pada item pernyataan X₃ yaitu (keputusan lebih banyak dibuat oleh pimpinan) dan X₁₀ yaitu (keputusan dibuat lebih

banyak oleh para bawahan) dengan rata-rata 4,31 yang artinya gaya kepemimpinan yang baik, yakni kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan dapat menunjang kemajuan organisasi. Sedangkan yang paling terendah ada pada item pernyataan X.₉ yaitu (pemimpin memberikan wewenang lebih banyak kepada bawahan) dengan rata-rata 3,63 namun angka ini masih masuk dalam kategori yang tinggi karena berada dalam rentang 3,41 – 4,20 yang artinya lembaga atau organisasi dapat membenahi kebijakan mengenai wewenang yang diterapkan demi tercapainya kesuksesan bersama.

2. Pembahasan Tentang Tingkat Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 32 responden dan hasil analisis instrumen penelitian menunjukkan keseluruhan rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 4,12 yang termasuk dalam kategori yang sangat tinggi yang berarti bahwa tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang sangat tinggi dan sudah mampu mencapai target yang telah ditentukan. Jika dilihat dari skor rata-rata item pernyataan, pada Kualitas memperoleh rata-rata 4,16, Kuantitas memperoleh rata-rata 4,11, Ketepatan Waktu memperoleh rata-rata 4,10, Efektifitas memperoleh rata-rata 4,05, Kemandirian memperoleh rata-rata 4,19, Komitmen Kerja memperoleh rata-rata 4,10. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa tingkat Kinerja Pegawai yang paling dominan yaitu pada indikator Kemandirian karena memperoleh nilai rata-rata yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan indikator yang lain. Jika diamati dari skor rata-rata indikator yang tertinggi yaitu pada item pernyataan Y.₁₉ yaitu (dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintah oleh atasan)

dengan rata-rata 4,31 yang artinya pegawai sudah mempunyai kesadaran bahwa kemandirian selalu menjadi salah satu prioritas penting dalam bekerja. Sedangkan yang terendah adalah item pernyataan Y.₁₃ yaitu (hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan) dengan rata-rata 3,94, namun angka ini masih masuk dalam kategori yang tinggi karena berada pada rentang angka 3,41 – 4,20 yang berarti walaupun belum melebihi jumlah rata-rata tetapi setidaknya sudah mencapai target yang sudah ditentukan.

3. Pembahasan Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 32 responden, hasil deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang penulis peroleh yaitu laki-laki sebanyak 14 responden dengan persentase 43,8% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden dengan tingkat persentase 56,3%. Berdasarkan usia yang penulis peroleh pada usia 20-30 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 6,3%, pada usia 31-40 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 43,8%, dan pada usia 41-50 tahun sebanyak 16 responden dengan tingkat persentase sebesar 50%. Berdasarkan pendidikan terakhir yang penulis peroleh mayoritas adalah S1 sejumlah 19 responden dengan persentase 59,4% dan SLTA sebanyak 13 responden dengan persentase 40,6%.

Berdasarkan hasil analisis instrumen penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) yaitu 4,6. Angka ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan sudah masuk kedalam kategori yang sangat tinggi, karena rata-rata

darso skor berada pada rentang 4,21 – 5,00 yang artinya gaya kepemimpinan yang diterima pegawai Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang sudah sesuai dengan yang diharapkan. Jika dilihat dari setiap skor rata-rata pada setiap item pernyataan skor yang memiliki angka tertinggi terdapat pada item pernyataan X.₃ yaitu (keputusan lebih banyak dibuat oleh pimpinan), dan X.₁₀ yaitu (keputusan dibuat lebih banyak dibuat oleh para bawahan) dengan rata-rata 4,31 yang artinya gaya kepemimpinan yang baik, yakni kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan dapat menunjang kemajuan organisasi. Sedangkan yang paling terendah ada pada item pernyataan X.₉ yaitu (pimpinan memberikan wewenang lebih banyak kepada bawahan) dengan rata-rata 3,63 namun angka ini masih masuk dalam kategori yang tinggi karena berada pada rentang 3,41 – 4,20 yang maknanya lembaga atau organisasi dapat membenahi kebijakan mengenai wewenang yang diterapkan demi tercapainya kesuksesan bersama.

Berdasarkan dari keseluruhan hasil rata-rata dari variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 4,12 yang sudah termasuk kedalam kategori sangat tinggi yang berarti pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang mampu bekerja dengan baik. Jika diamati dari skor rata-rata yang tertinggi terdapat pada item pernyataan Y.₁₉ yaitu (dapat menyelesaikan tugas pokok tanpa diperintah oleh atasan) dengan rata-rata 4,31 yang artinya pegawai sudah mempunyai kesadaran bahwa kemandirian selalu menjadi salah satu prioritas penting dalam bekerja. Sedangkan yang terendah adalah item pernyataan Y.₁₃ yaitu (hasil kerja saya melebihi jumlah rata-rata yang ditentukan) dengan rata-rata 3,94, namun angka ini masih menunjukkan dan masuk dalam kategori yang tinggi karena berada

pada rentang 3,41 – 4,20 yang mempunyai arti walaupun belum melebihi jumlah rata-rata tetapi setidaknya sudah bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis regresi linear sederhana yang telah diuraikan dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan oleh uji t (uji parsial) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,899 artinya nilai $t_{hitung} 3,899 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai signifikansi sebesar 0,001 artinya signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap peningkatan Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,336 setara dengan 33,6%, artinya bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,6% dan selebihnya 66% dipengaruhi oleh faktor lain berupa motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan masih banyak faktor lainnya. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Empat Lawang karena koefisien determinasi hanya 33,6%, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja para pegawai.