

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 12, Desember 2024, p. 353-361
Licensed By Cc By-Sa 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14551407>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang

Ahmad Afif Basri¹, Gazali Amin², Mifta Farid Salam³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
 e-mail : ¹afffauzi53@gmail.com, ²gazaliaminsemm@gmail.com, ³miftafaridsalamn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Panca Lautang, Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dan sampel penelitian mencakup seluruh pegawai di Kantor Camat Panca Lautang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, sedangkan data sekunder berupa data pendukung penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas), analisis regresi sederhana, serta pengujian hipotesis yang mencakup uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3.341 lebih besar dari ttabel sebesar 1.701 dengan nilai signifikansi 0.002 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Panca Lautang, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Kabupaten Sidenreng Rappang*

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style on Employee Performance at the Panca Lautang Sub-district Office, Sidenreng Rappang Regency. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The population and sample of the study include all employees at the Panca Lautang Sub-district Office, with a sample determination technique using the saturated sample method. The data used consists of primary and secondary data. Primary data is obtained from questionnaires filled out by respondents, while secondary data is in the form of supporting research data. Data collection techniques include observation, documentation, interviews, and questionnaires. Data analysis is carried out through validity and reliability tests of research instruments, classical assumption tests (normality tests, heteroscedasticity tests, and linearity tests), simple regression analysis, and hypothesis testing including t-tests (partial) and coefficient of determination tests (R^2). Hypothesis testing shows that the t-value of 3,341 is greater than the t-table of 1,701 with a significance value of 0.002 which is smaller than 0.05. This shows that Leadership Style (X) has a positive and significant influence on Employee Performance at the Panca Lautang Sub-district Office, Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: *Leadership Style; Employee Performance; Sidenreng Rappang Regency*

Article Info

Received date: 27 November 2024

Revised date: 15 December 2024

Accepted date: 23 December 2024

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan zaman, organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan. Perkembangan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu dari setiap anggota organisasinya dalam menjalankan setiap tugas serta beban kerjanya. Setiap organisasi selalu menuntut kepada setiap pegawainya untuk dapat bekerja secara produktif dan profesional. Selain itu, sebuah organisasi akan senantiasa mengalami pasang surut dalam kehidupannya, ada organisasi yang berkembang dengan pesat dalam era perubahan namun banyak pula organisasi yang tidak dapat berkembang atau tidak sempat berkembang sama sekali dan bahkan mati.

Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin organisasi sangat mempengaruhi kinerja bawahannya, oleh karena itu kekuatan sumber daya manusia seorang pemimpin menjadi variabel yang penting dalam menentukan sistem organisasi serta perilaku bawahannya dalam menjalankan kewajibannya masing-masing. Kepemimpinan merupakan kemampuan positif yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan sebagai sistem untuk memberikan suatu dampak yang berguna untuk mencapai hasil yang optimal. Ali, (dalam Fadhil, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh Nur (2019), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fahroby (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah peneliti kemukakan, maka dari itu penulis terdorong untuk mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang”.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga mencapai suatu tujuan organisasi dan memberi mafaat bagi kesejahteraan anggota. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program – program saja, tetapi sebagai pemimpin harus mampu melibatkan anggotanya untuk berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan konstruksi yang positif dalam usaha mencapai tujuan. Rivai, & Deddy, (dalam Fadhil, 2021) mengemukakan bahwa: Kepemimpinan merupakan suatu keadaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan para anggota kelompok. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins, (2021) mengemukakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi pengaruh kepada suatu kelompok guna mengarahkan kearah tercapainya suatu tujuan.

Konsep Gaya Kepemimpinan

Thoha, (dalam Fahroby, 2020), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kemudian gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan bawahannya yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain tugas memulai (initiating), mengatur (regulating), memberitahu (informing), mendukung (supporting), menilai (evaluating), menyimpulkan (summing) dalam rangka mencapai tujuan Thoha, (dalam Fahroby 2020).

Indikator Gaya Kepemimpinan

Kartono (dalam Fadhil, 2021) Gaya Kepemimpinan 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
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

Kemampuan 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 perusahaan. 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-tugasnya dapat di selesaikan dengan baik.

e. 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

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Seberapa besar kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Bangun, (dalam Fadhilah, 2023), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara, (dalam Fadhilah, 2023).

Indikator Kinerja

Berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Robbins, & Timothy, (dalam Fadhil, 2021) Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing..

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

e. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

METODE PENELITIAN**1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan, setelah seminar proposal dilaksanakan. Adapun lokasi penelitian yaitu pada Kantor Camat Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang, karena peneliti ingin melihat bagaimana gaya kepemimpinan yang dimiliki camat dalam lingkup pemerintahan untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat meningkatkan kerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah bagian dari metodologi penelitian yang secara khusus mendeskripsikan tentang teknik pengumpulan data dan analisis data (Bahri S, 2018 : 2). Dalam metode penelitian ini

akan dijelaskan mengenai desain penelitian yang digunakan, operasionalisasi tiap variabel penelitian, populasi dan sampel yang digunakan beserta teknik penentuan sampelnya, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data, adapun penjelasan lebih lengkapnya sebagai berikut:

a. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif artinya, data yang di kumpulkan bukan berupa data angka, melainkan data yang berasal dari data wawancara, kuesioner, dan dokumen lainnya yang mendukung.

b. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut Umar, (dalam Fadhil 2021).

c. **Populasi dan Sampel**

Dalam setiap penelitian ilmiah, pasti terdapat populasi dan sampel. Berikut dijelaskan populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini serta cara menentukan sampelnya.

1. Populasi

Populasi adalah merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga peneliti menetapkan dan mempelajarinya untuk menarik kesimpulan Sugiyono, (dalam Azzahrah, 2022). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang Pegawai Kantor Camat Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Sampel

Sugiyono (dalam Azzahrah, 2022) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai yaitu seluruh pegawai yang ada di lingkungan Kantor Camat Panca Lautang

d. **Sumber data dan cara pengumpulan data**

- Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder.

- Cara pengumpulannya

Cara penulisan data dari penulisan ini adalah adalah dengan cara observasi, dokumentasi, wawancara, kuesioner.

3. **Prosedur pengujian dan instrumen penelitian**

- Analisis deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan gambaran umum objek penelitian, profil responden, serta jawaban responden untuk setiap variabel.

- Instrumen penelitian

• Uji validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang di kumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau ke andalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan Sugiyono, (dalam Azzahrah, 2022)

• Uji realibilitas

Uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, menghasilkan data yang sama Sugiono, (dalam Azzahrah, 2022)..

- Uji asumsi klasik

• Uji normalitas

Uji normalitas dimaksud untuk memperlihatkan bahwa sampel yang digunakan diambil dari populasi yang bukan berdistribusi normal. Suliyanto, (dalam Azzahrah 2022) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi jika nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya Uji multikolinearitas

• Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat tetap.

- Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah dua variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menguji data ini peneliti menggunakan uji test for linearity (Ferlitasari R dkk, 2020).

4. Pengujian hipotesis

- Uji t (Parsial)

Uji Hipotesis dilakukan dengan uji t yang dilakukan dengan bantuan SPSS untuk mengetahui suatu hipotesis di terima atau di tolak digunakan nilai t hitung dan t tabel atau dapat menggunakan taraf signifikan, yaitu apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima dengan ketentuan sebagai berikut :

- $H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai).
- $H_a : \beta = 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja Pegawai).
- Koefisien determinasi (R^2)

Kuncoro 2011 dalam (Lestari & Rahmasari, 2021) menyatakan bahwa Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk bisa mengukur seberapa jauh kemampuan pada model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Lebih lanjut lagi nilai koefisien determinasi ini adalah dari nol dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil pengujian instrumen penelitian

1. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya dengan data yang di kumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau ke andalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan Sugiyono, (dalam Azzahrah, 2022) . Teknik uji yang di gunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product Moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang di uji validitasnya di korelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

2. Uji realibilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas

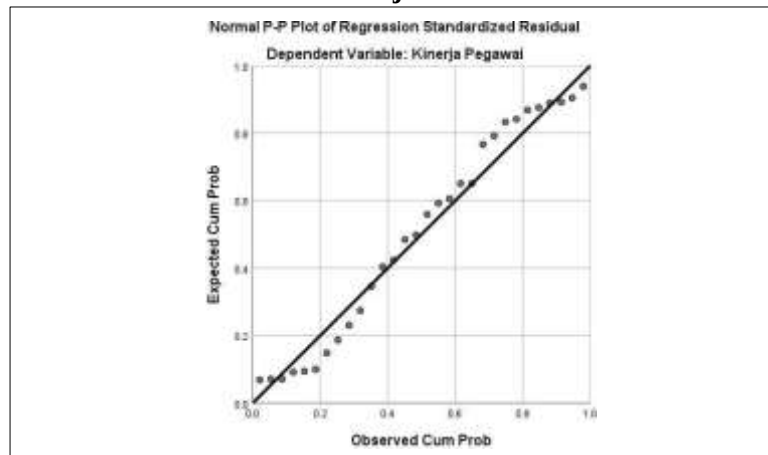
Variabel	Standar Koefisien Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan (X)	0.60	0.786	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0.631	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Data yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach alpha masing-masing sebesar 0.786 dan 0.631, nilai tersebut lebih besar dari nilai standar 0.60 yang menandakan tingkat reliabilitas yang memadai. Setelah berhasil melewati uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik.

B. Hasil pengujian asumsi klasik

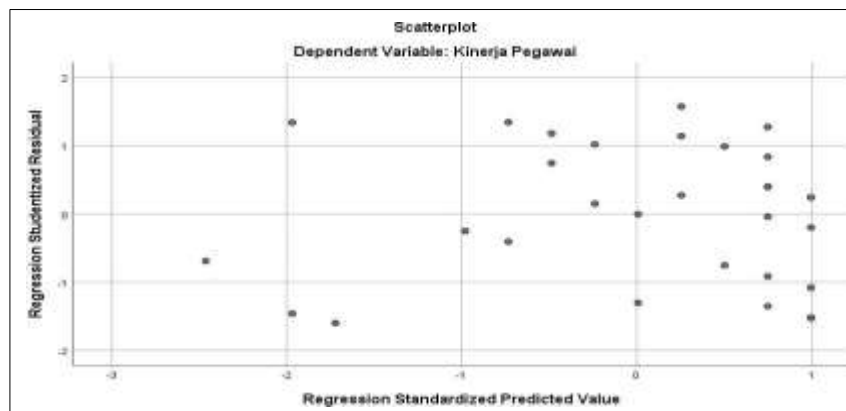
1. Uji normalitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada gambar diatas juga dapat dilihat bahwa titik yang ada menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga kembali dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan pengujian menggunakan gambar *Probability Plot*.

2. Uji heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplots)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar *Scatterplots* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar namun penyebaran titik-titik tersebut khususnya yang berada disekitaran garis vertical pada angka satu membentuk garis lurus mengarah vertikal, sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti memutuskan untuk memperkuat hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode lain yaitu metode *Glejser*.

3. Uji Linearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Gaya Kepemimpinan (X)	Between Groups	(Combined)	129.705	11	11.791	2.460	.044
		Linearity	61.564	1	61.564	12.841	.002
		Deviation from Linearity	68.140	10	6.814	1.421	.248
	Within Groups		86.295	18	4.794		
	Total		216.000	29			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi untuk Deviation from Linearity yang diperoleh sebesar 0.248 dan nilai ini lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini terdapat korelasi yang signifikan

C. Analisis regresi sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	24.131	6.261		3.854	.003
	Gaya Kepemimpinan (X)	.360	.108	.534	3.341	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Konstanta sebesar 24.131 adalah nilai tetap yang mewakili variabel Kinerja Pegawai (Y) ketika variabel Gaya Kepemimpinan (X) bernilai nol. Dengan kata lain, nilai ini menunjukkan tingkat variabel Kinerja Pegawai (Y) yang akan dipertahankan ketika tidak ada pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X).

Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah 0.360, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam Gaya Kepemimpinan (X) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0.360 dalam Kinerja Pegawai (Y). Dengan koefisien positif, hal ini menunjukkan hubungan searah antara kedua variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kenaikan dalam Gaya Kepemimpinan (X) akan berdampak pada peningkatan Kinerja (Y) Pegawai di Kantor Camat Panca Lautang, Kabupaten Sidenreng Rappang.

D. Pengujian hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.14 Nilai t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)							
df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.80	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	316.30904
2	0.81850	1.88562	2.91999	4.30258	6.96456	16.22374	32.83712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13385	2.77645	3.74695	4.60408	7.17218
5	0.72669	1.47568	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71759	1.42976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20783
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49946	4.78529
8	0.70639	1.39892	1.86010	2.30600	2.89646	3.35238	4.50079
9	0.70272	1.38503	1.83611	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81446	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36043	1.79559	2.20099	2.71806	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.34922	1.77929	2.17881	2.68100	3.05454	3.92962
13	0.69383	1.33847	1.76483	2.16037	2.65031	3.01228	3.85188
14	0.69242	1.32810	1.75191	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.31801	1.74008	2.13148	2.60246	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.30816	1.72909	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.30338	1.72361	2.10982	2.56693	2.89823	3.64677
18	0.68839	1.30039	1.71908	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.29773	1.71518	2.09302	2.53948	2.86093	3.57642
20	0.68695	1.29534	1.71172	2.08596	2.52796	2.84534	3.55161
21	0.68635	1.29318	1.70874	2.07961	2.51765	2.83128	3.52718
22	0.68581	1.29124	1.70614	2.07387	2.50832	2.81870	3.50419
23	0.68531	1.28948	1.70387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48268
24	0.68485	1.28784	1.70186	2.06390	2.49216	2.79694	3.46276
25	0.68443	1.28635	1.70014	2.05954	2.48511	2.78744	3.44319
26	0.68404	1.28497	1.69862	2.05553	2.47863	2.77871	3.42390
27	0.68368	1.28370	1.69729	2.05183	2.47266	2.77088	3.40503
28	0.68334	1.28254	1.69613	2.04841	2.46714	2.76320	3.38648
29	0.68304	1.28143	1.69512	2.04523	2.46202	2.75639	3.36824

Setelah didapatkan nilai t tabel seperti pada perhitungan dan gambar sebelumnya maka nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t hitung yang didapat pada tabel XX yang terdapat pada pembahasan analisis regresi sederhana. Dimana nilai t hitung berdasarkan tabel tersebut sebesar $3.341 > 1.701$ dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini “diterima” yang artinya Gaya Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.259	2.349
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai yang Koefisien Determinasi (R^2) yang didapat sebesar 0.285 yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) hanya mampu menerangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.285 atau 28.5%. Selebihnya 71.5% ($100 - 28.5$) adalah variabel lain yang mampu menerangkan Kinerja Pegawai (Y) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uji melalui SPSS pada uji t hitung $> t$ tabel di hasilkan $3,341 > 1,701$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Panca Lautang Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Namun, penting untuk dicatat bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Alfian, M. A. (2020). Wawasan Kepemimpinan Politik, Perbincangan Kepemimpinan Diranah Kekuasaan. Bekasi: Penjuru Ilmu.
- Ahmad F. (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Rusindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru.
- Ali, E. M. (2021). Kepemimpinan Transformasional dan Birokrasi Pemerintahan. Jakarta: Multicerdas Publishing.
- Arikunto, S. (2022). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsi, A., & Herianto, H. (2021). Langkah-langkah Uji Validitas Dan Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS.
- Bahri, Syaiful. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta : Andi
- Efendi, N., Lubis, T. W. H., & Ginting, S. O. (2023). Pengaruh Citra Merek, Promosi, Kualitas Pelayanan Dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen. Jurnal Ekonomi, 28(2), 197-215.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(1), 369-373.
- Faizal, R., Catur Kumala, D., & Eka, Y. (2021). Statistika Deskriptif untuk Ekonomi & Bisnis.

- Ferlitasari, R., & Rosana, E. (2020). Pengaruh media sosial instagram terhadap perilaku keagamaan remaja. *Socio Religia*, 1(2).
- Kartono, K. (2021). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Muh Nur, (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kabupaten Majene, Program Studi Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar
- Naufal T. (2022). Cara Mencari T Tabel, Ketahui Pengertian dan Cara Membacanya. *Daun.id*. Diakses pada 5/10/2024 dengan Link : <https://www.daun.id/detail/6036/cara-mencari-t-tabel-ketahui-pengertian-dan-cara-membacanya.html>
- Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213-229.
- Raehana A, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNM Makassar.
- Rivai, V & Deddy, M. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ella Sagala. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Sedarmayanti, H. J. (2022). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sholihah, S. M. A., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102-110.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2019). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana. <http://junaidichaniago.wordpress.com>