

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH GUNG LETO KABANJAHE, KARO

Oleh:

Alexander Ginting <sup>1)</sup>

Dahlia Gulto <sup>2)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2)</sup>

E-mail:

[alex\\_311078@yahoo.co.id](mailto:alex_311078@yahoo.co.id) <sup>1)</sup>

[dahlia123@gmail.com](mailto:dahlia123@gmail.com) <sup>2)</sup>

## ABSTRACT

This study aims at examining whether leadership affects the performance of employees at the Lurah Office of Gung Leto Kabanjahe, Karo. The number of samples in this study is as many as 36 respondents with the type of research that is quantitative research with simple straight regression method and the source of information in this study is initial information, using information collection methods in the form of questionnaires, data in the form of questionnaires. The data analysis techniques used include validity testing, reliability testing, normality testing, and hypothesis testing using a partial test (t test) and the coefficient of determinant N ( $R^2$ ). In simple linear regression testing, the value of  $Y = 0.376 + 2.150(X)$ , which means that for every one unit increase in the leadership variable, the performance will increase by 2.150. The results of hypothesis testing are obtained that  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, which means that the leadership variable has a significant effect on the performance variable, following the results of the determinant coefficient test ( $R^2$ ) obtained the Adjusted R Square value of 0.538 or 53.8%, which means 53.8% of the leadership variable. predict performance variations, and the remaining 46.2% is influenced by other factors not included in this study, influenced by other factors not included in this study. The conclusion from the results of this study is that leadership has a significant effect on employee performance, therefore it is important to maintain good employee performance supported by good leadership, because it is the leader who regulates and governs his subordinates, and the leader pays more attention to matters relating to The duties and responsibilities of employees are to provide clear directions to employees so that misunderstandings do not occur.

**Keywords:** *Leadership, Performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk melihat apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kabanjahe, Karo. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 36 responden dengan jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan metode regresi lurus sederhana dan sumber informasi dalam penelitian ini adalah informasi awal, dengan menggunakan metode pengumpulan informasi dalam bentuk kuesioner data berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis yaitu dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pada pengujian regresi linear sederhana diperoleh nilai  $Y =$

0,376 + 2,150(X), yang artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepemimpinan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 2,150. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa H1 diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, berikut hasil pengujian koefisien determinan (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai nilai Adjusted R Square 0,538 atau 53,8%, yang artinya 53,8% variabel kepemimpinan memprediksi variasi kinerja, dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu penting untuk mempertahankan kinerja pegawai yang sudah baik yang didukung oleh kepemimpinan yang baik pula, karena pemimpinlah yang mengatur dan memerintah bawahannya, serta pimpinan lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai untuk memberikan arahan yang jelas kepada pegawai agar tidak terjadi kesalah pahaman.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja.**

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan suatu kumpulan beberapa orang dengan berbagai latar belakang, karakter, kepribadian dan kebiasaan yang berbeda satu dengan yang lainnya, namun memiliki satu tujuan yang sama dalam memajukan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana memanfaatkan manusia dalam memberikan implikasi positif pada tujuan dari organisasi, berikut sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi, adapun sumber daya yang tersedia jika tidak dikelola dengan baik akan sia-sia, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang kreatif yang akan menciptakan organisasi yang dinamis mana nantinya akan menciptakan organisasi yang dinamis. Asumsi yang mendasari praktik manajemen sumber daya manusia adalah bahwa pegawai adalah sumber daya utama suatu organisasi dan kinerja organisasi sangat bergantung pada mereka, karena itu jika kisaran yang tepat atas kebijakan dan proses sumber daya manusia dikembangkan dan diimplementasikan secara efektif, maka sumber daya manusia

akan membuat dampak besar pada kinerja instansi, untuk pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugasnya diantaranya sangat diperlukan suatu komunikasi yang baik, karena dalam hubungan bersosial tidak terlepas dari sebuah komunikasi, yang mana hubungan antara pimpinan dan bawahan, hubungan antara pegawai yang satu dengan yang lain. Definisi kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan ini menyangkut tujuan, yaitu kepemimpinan bersifat sosial antar manusia, suatu organisasi tanpa kepastian ada pemimpin, ada pemimpin organisasi tidak bisa bekerja, karena tidak ada yang memimpin dan mengarahkan pemimpin Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, jika dalam suatu organisasi tidak ada pemimpin yang baik dan benar maka akan menimbulkan masalah. Kepemimpinan berkaitan dengan suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam kelompok, dan ini melibatkan pencapaian tujuan, maka dari itu kepemimpinan di dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena di dalamnya organisasi pasti terdiri dari beberapa orang yang bergabung untuk mencapai tujuan yang sama, tetapi jika di dalam organisasi tersebut Tidak ada yang bisa memimpin dengan baik,

maka organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, kemudian organisasi bisa berbanding terbalik dengan apa yang menjadi tujuannya atau bahkan bubar tidak ada anggota yang bisa memimpin dan memberikan arahan serta menentukan pilihan. itu yang terbaik untuk anggota lain, seperti yang dilakukan para pemimpin yang telah sukses dengan apa yang ia pimpin untuk sebuah organisasi yang ia jelaskan bersama anggotanya, dan dengan adanya arahan dari pimpinan yang baik maka akan memberikan dampak yang positif terhadap anggota, baik itu dari segi kinerja dll. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adanya keterkaitan antara kepemimpinan terhadap kinerja ini adalah sesuatu yang berhubungan, dimana dengan adanya jiwa kepemimpinan yang baik, maka akan mempengaruhi prestasi kerja ataupun kinerja tiap-tiap anggota dalam suatu organisasi, yang mana nantinya ini akan memberi dampak positif terhadap instansi. Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam sebuah lembaga ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia yang unggul, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi. Faktor sulitnya memiliki sumber daya manusia yang unggul tidak lepas pula karena minimnya jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin di setiap divisi-divisi terkait dalam sebuah lembaga. Salah satu tantangan yang cukup berat yang harus dihadapi seorang pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya, ada beberapa pemimpin yang menggunakan kekuasaannya dengan memerintahkan para bawahannya, seorang pemimpin yang terlalu tegas dan memiliki banyak aturan dalam bekerja,

yang mana hal ini akan menimbulkan ketidak harmonisan dalam organisasi dan seorang pemimpin juga harus memiliki jarak kepada bawahannya untuk kepentingan manajemen, sehingga tidak menimbulkan kondisi yang kurang kondusif dikarenakan tidak adanya jarak antara manajemen (pemimpin) terhadap bawahannya. Maka dari itu penting untuk memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen. Berdasarkan fenomena pada pegawai di Kantor Lurah Gung Leto Kabanjahe, Karo yaitu masih ada terdapat beberapa pegawai yang suka menunda pekerjaan, dan kurang semangat dalam bekerja, dan beberapa pegawai yang kurang terbuka atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tiap-tiap pegawai, hal ini berdampak terhadap instansi dan juga rekan-rekan kerja lainnya.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison dkk, 2017). Kepemimpinan yang dimaksud adalah bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak, pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak. Berikut sifat-sifat seorang pemimpin :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dasar,

- arahan utama dan pengawasan pekerjaan orang lain,
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, termasuk tanggung jawab dan keinginan untuk sukses,
  3. Kecerdasan meliputi kebijaksanaan, daya pikir kreatif dan daya pikir,
  4. Ketegasan atau kemampuan untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah dengan terampil dan tepat.
  5. Percaya diri atau memandang diri sendiri sebagai kemampuan menghadapi masalah, Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak bergantung dalam mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi (Edwin dalam Sunyoto, 2013)

Seorang pemimpin juga harus berani mengambil suatu keputusan yang baik dan bijaksana, berikut beberapa teknik seorang pemimpin dalam mengambil keputusan :

1. Teknik pengambilan keputusan yang kreatif  
Jenis pendekatan ini mencoba memanfaatkan semua hal yang tersedia untuk membantu individu dalam membuat keputusan kreatif. Berbagai upaya telah dilakukan untuk merumuskan pedoman umum untuk mengembangkan kreativitas pribadi
2. Teknik pengambilan keputusan partisipatif  
Teknik ini berarti bahwa individu atau kelompok terlibat dalam komposisi pengambilan keputusan, ini bisa formal atau kasual dan melibatkan keterlibatan intelektual dan emosional serta keterlibatan fisik. Besarnya partisipasi dalam pengambilan keputusan bervariasi dari satu sisi ekstrim dimana terdapat partisipasi yang melibatkan setiap orang yang terpengaruh dan terpengaruh oleh keputusan yang terlibat, Teknik pengambilan keputusan modern

3. Teknik modern menawarkan bantuan bagi manajemen dalam menghadapi tantangan yang memerlukan tipe-tipe keputusan, dalam era komputer saat ini dimana berbagai metode kuantitatif untuk pengambilan keputusan telah sangat berkembang dengan canggih dan banyak diterapkan pada berbagai tipe keputusan rutin dan terkadang mengandung resiko, dan hasil perhitungan kuantitatif digunakan hanya sebagai salah satu pertimbangan atau informasi dalam pengambilan keputusan terutama untuk keputusan dasar dan mengandung resiko atau ketidakpastian (Chaniago, 2017)

Ada beberapa indikator kepemimpinan, yaitu:

1. Stabilitas Emosional  
Stabilitas adalah reaksi individu, baik emosional maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh memiliki sikap buruk terhadap bawahannya, dia tidak boleh cepat marah dan ketidakpercayaan dirinya harus cukup besar,
2. Hubungan Manusia  
Hubungan manusia memiliki pengetahuan tentang hubungan manusia.
3. Motivasi Pribadi  
Motivasi pribadi merupakan keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri,
4. Kemampuan Komunikasi  
Kemampuan komunikasi mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

## 2.2 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, dimana kemampuan merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut, artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaan yang akan menentukan kinerjanya, maka kemampuan ini harus diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Kinerja adalah nilai-nilai perilaku pekerja yang berkontribusi, baik secara positif maupun positif terhadap tercapainya tujuan organisasi (Wibisono,2017). Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan, oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif (Gibson,2012). Ada beberapa indikator-indikator pada kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan  
Adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin ia memiliki kemampuan dan keahlian tersebut maka ia akan semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan seorang pekerja, yaitu seseorang yang memiliki pengetahuan kerja yang baik, maka akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
3. Rencana kerja  
Berikut ini adalah rencana kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, dalam hal ini pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat.

## 4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau watak seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain, seseorang yang memiliki kepribadian atau watak yang baik, akan mampu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga bagus. .

## 5. Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, apabila pegawai tersebut mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka pegawai tersebut akan terstimulasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, untuk mendorong atau mendorong. baik dari dalam maupun dari luar. dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 6. Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang menjadi pemimpin dalam mengatur, mengatur perilaku dan memerintahkan bawahannya atas suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7. Gaya kepemimpinan

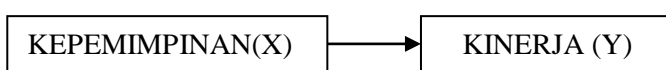
Berikut ini adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Misalnya, gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

## Kerangka Konsep dan Hipotesis

### Kerangka Konsep

Suatu organisasi pasti memiliki seorang pemimpin, tanpa seorang pemimpin organisasi tidak dapat berjalan karena tidak ada yang memimpin dan mengarahkan organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk

mempengaruhi orang lain sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan bawahannya maupun dengan bawahannya. Jadi, pemimpin harus berkomunikasi naik turun baik komunikasi formal maupun informal. Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Indriyo dan Nyoman dalam Sunyoto,2013). Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda, terdapat pandangan lain mengenai pengertian kepemimpinan, yang mana pada prinsipnya memiliki esensi yang hampir sama (Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto,2013). Kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan ini melibatkan pencapaian tertentu (Michael dalam Suryadana,2015). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun (Kasmir,2018). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison,2017). Berikut kerangka konsep :



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2021

**Gambar 1** Kerangka konsep model penelitian

Untuk melakukan pengukuran sendiri harus bersifat objektif, sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama, dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil, berikut kriteria untuk pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Terkait dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang penting secara organisasi dan mendorong kinerja bisnis,
2. Relevan dengan tujuan dan akuntabilitas tim dan individu yang bersangkutan,
3. Berfokus pada hasil yang menentukan dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana mereka berperilaku, Mengindikasi data tersedia sebagai dasar pengukuran,
4. Dapat diverifikasi dengan mengusahakan informasi yang akan mengkonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat diukur,
5. Menjadi secepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data,
6. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan,
7. Bersifat kompresif mencakup semua aspek kinerja sehingga ukuran tersedia (Amstrong dalam Wibowo,2019)

**Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori, pendapat maupun kerangka berpikir yang telah disebutkan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Adanya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja,
  2. H0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja.
- 3. METODE PELAKSANAAN**

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Kantor Lurah Gung Leto, Kabanjahe, Karo, yang beralamat Jl. Pahlawan. Kabanjahe, Sumatera Utara, dan penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei-Agustus 2021, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Lurah Gung Leto, Kabanjahe, Karo dengan jumlah populasi 36 orang pegawai dan jumlah sampel yang pada penelitian ini adalah 36 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari sumber asli dan tidak melalui media perantara, berupa

wawancara dan kuesioner. Misalnya, identitas diri. Berikut sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan hasil dari kuesioner pada pegawai di Kantor Lurah Gung Leto, Kabanjahe Karo. Adapun pengumpulan data pada penelitian ini adalah studi Kepustakaan (*Library Research*), studi Lapangan yang diantaranya wawancara, kuesioner, observasi, dengan uji instrument, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

**Tabel 1** Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jenis	Jumlah/Orang	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	44,4
2		Perempuan	20	55,6
3	Usia	21-30	7	19,4
4		31-40	13	36,1
5		41-50	16	44,4
6	Pendidikan	SMA/SMK	12	33,3
7		Diploma III (DIII)	8	22,2
8		Strata-I (S1)	16	44,4

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Tabel 1 merupakan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin diantaranya laki-laki dengan jumlah 16 orang, dan perempuan 20 orang, usia diantaranya usia 20-30 tahun berjumlah 7

orang, 31-40 tahun 13 orang dan usia 41-50 tahun 16 orang, pendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang, Diploma III 8 orang, dan strata-I (S1) 16 orang.

#### Uji Instrument

**Tabel 2** Uji Validitas

NO	Variabel	item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan (X)	X1	0,663	0,28	Valid
2		X2	0,687	0,28	Valid
3		X3	0,733	0,28	Valid
4		X4	0,730	0,28	Valid

5	Kinerja (Y)	Y1	0,716	0,28	Valid
6		Y2	0,618	0,28	Valid
7		Y3	0,878	0,28	Valid
8		Y4	0,799	0,28	Valid
9		Y5	0,750	0,28	Valid
10		Y6	0,751	0,28	Valid
11		Y7	0,764	0,28	Valid
12		Y8	0,665	0,28	Valid

Tabel 2 adalah hasil pengujian validitas dengan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan dan kinerja valid

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

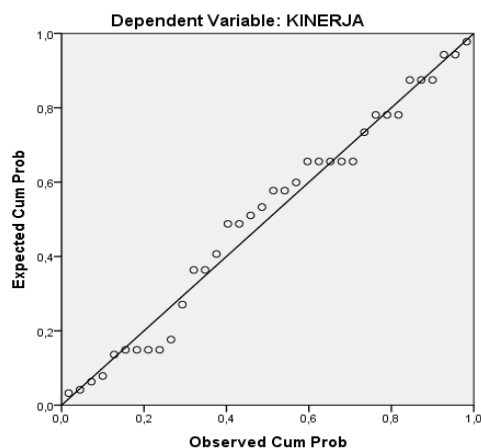
NO	Variabel	Total Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	> 0,60	Keterangan
1	Kepemimpinan (X)	4	0,627	0,60	Reliabel
2	Kinerja (Y)	8	0,884	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Tabel 3 adalah hasil pengujian reliabilitas dengan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan dan kinerja reliabel

titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Diolah dari data primer, 2021

**Gambar 2** Normal P-P Plot

Gambar 2 adalah hasil pengujian normalitas dengan hasil penelitian bahwa

**Tabel 4** Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,63092262
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,099



Kolmogorov-Smirnov Z	,629
Asymp. Sig. (2-tailed)	,824

0,824 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Tabel 4 adalah hasil pengujian normalitas dengan kolmogorov smirnov dengan hasil penelitian bahwa nilai pada Asymp. Sig

### Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berikut hasil persamaan regresi linear sederhana :

**Tabel 5** Uji Regresi Linear sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	,376			5,543
	KEPEMIMPINAN	2,150	,342	,733	6,292	,000

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Tabel 5 merupakan hasil persamaan regresi linear sederhana yaitu  $0,376 + 2,150(X)$ , yang artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel kepemimpinan

maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 2,150, yang artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan.

### Uji Hipotesis

Berikut hasil uji hipotesis

**Tabel 6.** Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	,376			5,543
	KEPEMIMPINAN	2,150	,342	,733	6,292	,000

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Tabel 6 merupakan hasil pengujian parsial yang menyimpulkan bahwa t hitung > t

tabel yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 <sup>a</sup>	,538	,524	2,66933

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Tabel 7 merupakan hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang menyimpulkan bahwa nilai Adjusted R

Square 0,538 atau 53,8%, yang artinya sebesar 53,8% variabel kepemimpinan memberikan prediksi variasi variabel

kinerja, dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja, gaji, budaya organisasi, insentif.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang kemudian diolah menggunakan software SPSS statistic, maka dapat disimpulkan hasil yang dimana untuk pengujian validitas disimpulkan bahwa data valid, dan ini dibuktikan dengan nilai-nilai tiap butir pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai pearson correlation  $> 0,28$ . Berikut pada pengujian reliabilitas disimpulkan bahwa data reliabel, ini dibuktikan dengan nilai cronbach alpha pada variabel kepemimpinan dan variabel kinerja memiliki nilai  $> 0,60$ , selanjutnya untuk uji normalitas yang menggunakan Normal P-Plot dan Kolmogorov Smirnov, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dan ini dibuktikan pada pengujian Normal P-Plot yang mana titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai pada Asymp-Sig sebesar  $0,824 > 0,05$ . Pada pengujian parsial (uji t) disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, ini dibuktikan pada hasil pengujian yang mana nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,292 > 1,69$ ), dengan tingkat Sig  $0,00 < 0,05$ , maka H1 diterima dan Ho ditolak. Hasil pengujian ini mendukung hasil penelitian saudara Nurul Rahma Oktavia (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan dan kesimpulan dari hasil penelitiannya adalah nilai thitung ( $4,934$ )  $> t$  tabel ( $1,990$ ), dengan taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Adapun yang menjadi keunggulan pada penelitian ini dari

peneliti sebelumnya yaitu saudara Nurul Rahma Oktavia (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan, yang mana hasil penelitian saudara Nurul pada jurnal ilmiah mimbar demokrasi tidak dilampirkan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, berikut pada uji koefisien determinasi sebesar 21,90% variabel bebas memberikan prediksi varian pada variabel terikat, jauh berbeda dengan hasil penelitian ini dimana nilai koefisien determinasinya sebesar 53,8% untuk variabel bebas dalam memberikan prediksi varians pada variabel determinan dalam memberikan prediksi varian terhadap variabel terikat. Pada pengujian koefisien determinan, diperoleh nilai Adjusted R Square 0,538 atau 53,8%, yang artinya sebesar 53,8% variabel kepemimpinan memberikan prediksi variasi variabel kinerja, dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja, gaji, budaya organisasi, insentif.

### **4. SIMPULAN**

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Gung Leto, Kabanjahe adalah hasil persamaan regresi linear sederhana dengan nilai  $Y = 0,376 + 2,10(X)$ , yang diasumsikan jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan satu unit, kinerja akan meningkat 2.150, yang berarti bahwa jika kepemimpinan mengalami kenaikan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan. Berikut kepemimpinan memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,292 > 1,69$ ), dengan tingkat Sig  $0,00 < 0,05$ , maka H1 diterima dan Ho ditolak. Dan selanjutnya pada nilai Adjusted R Square pada pengujian koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,538 atau 53,8%, yang artinya sebesar 53,8% variabel kepemimpinan memberikan prediksi variasi variabel kinerja, dan

sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja, gaji, budaya organisasi, insentif, untuk itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait dari kepemimpinan dan kinerja, dan juga diharapkan dapat mendukung hasil penelitiannya yaitu dengan melakukan wawancara langsung terkait dengan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian agar hasil penelitian dapat lebih baik dan lengkap hal-hal yang berhubungan dengan penelitian agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Chaniago. (2017). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Edison, dkk (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, J. L, dkk. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan)* Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Priansa. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*. Yogyakarta :CAPS : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryadana, Liga. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nursetiawan. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Cigembor Ciamis. *Jurnal Ilmiah Pemerintahan*. (<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/view/690>), diakses 2017
- Nurul,R,O. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*.(<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmb/article/view/12954/7602>), diakses 08 November 2019).
- Tri, Eva. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (<file:///C:/Users/USER/Downloads/1072-2559-2-PB.pdf>), diakses tahun 2020).