

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA BIRINGALA KECAMATAN BAROMBONG KABUPATEN GOWA

St. Nur Raudhahtul Adawiyah. J^{1*}, Muhammad Tahir², Sitti Rahmawati Arfah³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence leadership has on employee work effectiveness at the Biringala Village Office, Barombong District, Gowa Regency. This type of research is quantitative. Data collection techniques used in this study were questionnaires and documentation. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The data validation technique was obtained through validation tests and reliability tests. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Biringala village office, Barombong sub-district, Gowa district. Based on the output of the summary model, it can be seen that the magnitude of the regression value (R) or influence is 0.460 and is positive. While the value of R Square is 0.212. So it can be concluded that the variable X (Leadership Style) has an influence of 21.2% on the Y variable (Employee Work Effectiveness) and the remaining 78.8% is influenced by other factors. Which means that the leadership style at the Biringala Village office is quite good in increasing the effectiveness of the employee's work, while there is an influence from other factors besides the leadership style of 78.8% which can affect the effectiveness of the employee's work at the Biringala village office.

Keywords: *effectiveness, employee performance, leadership style*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Desa Biringala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Teknik pengabsahan data diperoleh melalui uji validasi dan uji realibilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Desa Biringala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil output dari model summary dapat diketahui bahwa besarnya nilai regresi (R) atau pengaruh sebesar 0,460 dan bernilai positif. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,212. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan) memiliki pengaruh sebesar 21,2% terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai) dan selebihnya sebesar 78,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Yang artinya gaya kepemimpinan di kantor Desa Biringala cukup baik dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sedangkan ada pengaruh dari faktor lain selain gaya kepemimpinan sebesar 78,8% yang dapat mempengaruhi efektivitas Kerja pegawai di kantor desa Biringala.

Kata kunci: efektivitas, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai

* nurraudhahtul@gmail.com

PENDAHULUAN

Berkembangnya instansi tidak terlepas oleh adanya kinerja yang baik, sebuah keseharusan bagi setiap Pegawai untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien agar tujuan utama dari Instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas kepemimpinan dan kapasitas Pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Menjalankan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari komitmen petugas dalam mencapai tujuan yang berwibawa, untuk memahami kerangka kepekerjaan yang ahli, tidak memihak, berdasarkan suara dan terdesentralisasi, pada November 1999 pemerintah mengeluarkan Keputusan Presiden (Keppres) tentang kepegawaian. Keppres No. 159 Tahun 2000 mengatur tentang dasar pendirian Badan Kepekerjaan Daerah, khususnya perangkat provinsi untuk melaksanakan seluruh tenaga tugas kapasitas pelaksana bagi pekerja pemerintah daerah.

Hal ini diharapkan dapat menjadikan organisasi publik yang cakap dan kapasitas pemerintahan dan administrasi publik. Hal ini perlu perbaikan pada pelayanan publik agar image buruk masyarakat kepada

pemerintah dapat diperbaiki, dengan perbaikan kualitas pelayanan publik yang semakin baik dapat mempengaruhi kepuasan masyarakat sehingga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dapat dibangun kembali (Mahsyar, 2011).

Pada dasarnya latihan manusia bersama membutuhkan pelopor. Keberhasilan dan kekecewaan suatu perkumpulan dalam melaksanakan tujuan utamanya sangat bergantung pada kewajiban seorang perintis. Untuk itu inisiatif dapat diartikan sebagai tindakan untuk mendampaki individu yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan otoritatif Terry (dalam Thoha, 2001: 227). Selain itu, Thoha (1993: 2) merekomendasikan bahwa seorang perintis, apa pun strukturnya, dimana pun dia berada, akan selalu memiliki bobot tanggung jawab atas inisiatifnya.

Usaha-usaha agar pedoman yang telah diberikan untuk menertibkan disiplin harus dipupuk oleh para perintis yang unggul, perintis mempunyai dampak yang luar biasa besar dalam menerapkan disiplin, karena para pemimpin dapat diketahui bahwa teladan yang baik dan menjadi sorotan bawahannya. Pemimpin juga harus menetapkan model asli. Andaikan model pionir itu hebat, maka kedisiplinan bawahan juga akan besar.

Dengan cara ini, para pionir tertarik untuk mendisiplinkan pegawai. Pemimpin harus memiliki pilihan untuk mengarahkan pegawai karena pemimpin bertanggung jawab atas pencapaian dan kekecewaan pegawai.

Hasil penelitian Tomy Sun Siagin, Hazmanan Khair (2018), terungkap bahwa administrasi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara belum sepenuhnya bisa dikatakan hebat karena masih ada pionir-pionir penipu yang tidak fokus pada kesempurnaan hasil karya bawahannya. Secara umum, komponen Terlalu mudah untuk mempertimbangkan sesuatu untuk menetapkan hasil tugas tanpa melihat norma petugasan, dan ada juga beberapa pionir korup yang kurang bertanggung jawab atas kewajiban mereka.

Konsekuensi dari penelitian Sudriyanti Putri (1) Shely Adelia (2) (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Camat Kepada Efektivitas Kerja Pegawai Pada kantor camat Wilayah Curup Kabupaten Rejang Lebong”. Selain itu mengungkap apa yang terjadi di Tempat kerja Wilayah Curup Bagian Rejang Lebong dilihat dari persepsi yang mendasari pencipta di lapangan, kebetulan masih banyak petugas yang menunjukkan ketidakdisiplinan. Selain

itu, penghalang yang dilihat oleh pemerintah sub-wilayah untuk mengerjakan presentasi perangkat ini dapat diketahui bahwa karena perkembangan dan daya cipta perakitan mekanik administratif yang umumnya rendah.

Hal ini harus terlihat dari keadaan sebenarnya yang ada, khususnya pada saat pemimpin menjalankan tugas di luar, ada anggapan bahwa pelaksanaan kewajiban dan kewajiban yang ada dapat ditunda atau pada akhirnya terus menerus percaya bahwa perintis akan kembali untuk meminta pedoman dan bantalan. Dengan kondisi ini, maka siklus administrasi dalam organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Demikian pula Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja Negeri Sipil Disperindag Pemerintah Kota Batam” . Dimana hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Disiplin Karyawan sangat fundamental sehingga setiap gerakan yang ada saat ini dan akan diselesaikan akan dijalankan oleh komponen yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan disiplin tugas, perwakilan tidak akan

melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan tempat kerja, hal ini terlihat pada petugas yang sebenarnya tidak datang tanpa kabar dan datang tugas serta pulang terlambat, sebagaimana terlihat dari catatan partisipasi yang diberikan kepada peneliti.

Meski demikian, persepsi sementara pada Rabu (14/2/2022) menunjukkan bahwa tingkat eksekusi kinerja pegawai di Kantor Desa Biringgala kecamatan Barombong belum menunjukkan level yang maksimal. Belum terlaksananya kinerja pegawai sesuai dengan standart operasional yang telah di tentukan. Dari persepsi penulis terhadap tingkat kehadiran aparat, dimana ada ketidakpatuhan oleh pejabat tertentu kepada pedoman teknis, misalnya datang dan meninggalkan tempat tugas terlambat dan meninggalkan tempat tugas tanpa meminta persetujuan dari administrasi sehingga berdampak ekstra waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab atau petugasan yang akan datang.

Tingkat pelaksanaan tidak diperluas dengan alasan lingkungan tugas belum memiliki beberapa petugasan sesuai bidang kewajiban atau sesuai kapasitasnya. Kepala Daerah berusaha lebih meningkatkan petugasannya sehingga dapat

memajukan kualitas pelayanannya. Oleh karena itu, masyarakat setempat percaya bahwa inisiatif dari berbagai kantor desa Biringgala kecamatan barombong juga dapat memperluas tugasnya dalam memperluas dan meningkatkan efektifitas kerja pegawai di kantor desa.

Kajian ini penting bagi penulis sehingga cenderung dapat dimanfaatkan sebagai saran bagi Kantor Desa Biringgala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa agar dapat mengetahui dampak bentuk administrasi di tempat tugas serta dapat dimanfaatkan sebagai pedoman untuk selanjutnya mengembangkan disiplin tugas di Kantor Desa Biringgala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. Menariknya penelitian ini karena akan menggambarkan dan mengkaji atau menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan pada Kantor Desa Biringgala Kecamatan Barombong dengan memanfaatkan Teori dan konsep yang berkaitan dengan Ilmu Administrasi Negara.

Melihat dasar permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk lebih mendalami mengenai kepemimpinan dengan mengajukan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas kerja Pegawai di Kantor Desa Biringgala kecamatan Barombong, Kabupaten

Gowa”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu pengaruh variabel X “gaya kepemimpinan” terhadap variabel Y “efektivitas kerja” di Kantor Desa Biringala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa. Adapun tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Desa Biringala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa.

Teknik penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non Probability Sampling* dengan *sampling chi square* (Creswell, 2016). Oleh karena itu

jumlah sampel yang diambil adalah 100% dari populasi yaitu 50 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian, kemudian data diolah dengan analisis regresi linear sederhana untuk menganalisis hipotesis penelitian terkait pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap efektivitas kerja (Y). Teknik pengabsahan data dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas menggunakan aplikasi SPSS versi 211.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan di Kantor Desa Biringala, maka dapat dilihat hasil dari kuesioner yang kembali dan telah diisi secara lengkap sesuai dengan kriteria yang ada sebanyak 50 kuesioner. Berikut ini adalah hasil karakteristik reponden dari data penelitian.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Variabel	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	13	26
	Perempuan	37	74
Usia	17 tahun - 30 tahun	6	12
	31 tahun – 45 tahun	31	62
	≥ 46 tahun	13	26
Pendidikan terakhir	SMP	1	2
	SMA	34	68
	D3	2	4
	S1	12	2
	S2	1	2

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Gaya Kepemimpinan di Kantor Desa Biringala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel bebas yang ditetapkan sebagai X. Dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan peneliti mengajukan 16 pertanyaan kepada 50 responden yang terdiri atas 4 (empat) indikator yaitu Instruksi (X1.1), Konsultasi (X1.2), Partisipasi (X1.3), dan Delegasi (X1.4).

Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban dan responden hanya diminta memilih salah satu jawaban alternatif.

Indikator Instruksi (X1.1)

Instruksi atau perintah adalah kalimat yang berisi permintaan atau menyuruh orang lain untuk melakukan sesuatu yang kita hendaki. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Indikator Instruksi (X1.1)

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan memberitahukan secara jelas apa tugas yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	F	23	27	0	0	0	4.18
	%	46.0	54.0	0	0	0	
Pimpinan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan kantor	F	15	35	0	0	0	4.38
	%	30.0	70.0	0	0	0	
Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan bawahan	F	24	26	0	0	0	4.26
	%	48.0	52.0	0	0	0	
Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	F	17	33	0	0	0	4.46
	%	34.0	66.0	0	0	0	
Rata-rata Gabungan							4.32

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Pada tabel 2 diatas, hasil interpretasi data pada indikator instruksi merujuk tabel 2 dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu pada item Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang

diprioritaskan terlebih dahulu dengan jumlah rata-rata 4.46 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 34.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 66.0%. Adapun

dengan jumlah rata-rata item terendah yaitu Pimpinan memberitahukan secara jelas apa tugas yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada bawahan yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 46.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 54.0%.

Indikator Konsultasi (X1.2)

Konsultasi melibatkan individu-individu dalam suatu instansi atau perkumpulan yang merefleksikan komposisi dari populasi dan organisasi dari suatu area. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Indikator Konsultasi (X1.2)

Item	Jawaban Responden					Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS	
Pemimpin mengambil keputusan setelah berdiskusi dengan pegawai Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh bawahan	F	22	28	0	0	4.44
	%	44.0	56.0	0	0	
Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada bawahan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan	F	12	38	0	0	4.24
	%	24.0	76.0	0	0	
Pemimpin mengambil keputusan setelah berdiskusi dengan pegawai Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh bawahan	F	24	26	0	0	4.48
	%	48.0	52.0	0	0	
Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada bawahan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan	F	14	36	0	0	4.28
	%	28.0	72.0	0	0	
Rata-rata Gabungan						4.36

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Pada tabel 3 diatas, interpretasi data pada indikator konsultasi merujuk tabel 3 dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu pada item pemimpin mengambil keputusan setelah berdiskusi dengan pegawai Pimpinan selalu mengawasi

kerja seluruh bawahan dengan jumlah rata-rata 4.48 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 24.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 76.0%. Adapun dengan jumlah rata-rata item terendah yaitu

Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada bawahan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 24.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 76.0%.

Indikator Partisipasi (X1.3)

Pemimpin dengan indikator partisipasi akan mendorong kemampuan bawahan dalam mengambil keputusan, dengan demikian pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Indikator Partisipasi (X1.3)

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam bekerja	F	22	28	0	0	0	4.44
	%	44.0	56.0	0	0	0	
Pimpinan selalu terbuka dan melibatkan pegawai dalam memecahkan persoalan	F	18	32	0	0	0	4.36
	%	36.0	64.0	0	0	0	
Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki bawahan yang mempunyai kemampuan dan kemauan	F	24	26	0	0	0	4.48
	%	48.0	52.0	0	0	0	
Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan bawahan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi.	F	21	29	0	0	0	4.42
	%	42.0	58.0	0	0	0	
Rata-rata gabungan							4.425

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Pada tabel 4 diatas, interpretasi data pada indikator partisipasi merujuk tabel 4 dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu pada item Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki bawahan yang

mempunyai kemampuan dan kemauan dengan jumlah rata-rata 4.48 yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 48.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%.

Adapun dengan jumlah rata-rata item terendah yaitu Pimpinan selalu terbuka dan melibatkan pegawai dalam memecahkan persoalan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 36.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 64.0%.

Indikator Delegasi (X1.4)

Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pekerjaan kepada bawahan dalam artian pimpinan menginginkan agar bawahan bias mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Indikator Delegasi (X1.4)

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai	F	5	33	10	0	0	3.94
	%	14.0	66.0	20.0	0	0	
Pimpinan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	F	8	42	0	0	0	4.16
	%	16.0	84.0	0	0	0	
Bawahan mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya.	F	7	43	0	0	0	4.14
	%	14.0	86.0	0	0	0	
Kepemimpinan akan efektif bila bawahan memiliki kesiapan kerja yang tinggi.	F	13	37	0	0	0	4.26
	%	26.0	74.0	0	0	0	
Rata-rata Gabungan							4.125

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Pada tabel 5 diatas, interpretasi data pada indikator delegasi merujuk tabel 5 dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu pada item kepemimpinan akan efektif bila bawahan memiliki kesiapan kerja yang tinggi dengan jumlah rata-rata 4.26 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 26.0% dan yang

menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 74.0%. Adapun dengan jumlah rata-rata item terendah yaitu Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai dengan jumlah rata-rata 3.94 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 14.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 66.0%.

Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Biringala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa

Efektivitas kerja pegawai dalam penelitian ini merupakan variabel terikat yang ditetapkan sebagai Y. Dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan peneliti mengajukan 16 pertanyaan kepada 50 responden yang terdiri atas 4 (empat) indikator yaitu Tingkat kualitas kerja (Y1.1), Tingkat kuantitas kerja (Y1.2), Tingkat inisiatif (Y1.3), dan Tingkat tanggungjawab (Y1.4). Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban dan responden hanya diminta memilih salah satu jawaban alternatif.

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 50 orang pegawai

yang berisi pertanyaan variabel efektivitas kerja pegawai (Y) maka peneliti menguraikan hasil jawaban atas pernyataan dari responden dalam bentuk tabel.

Adapun pertanyaan-pertanyaan berdasar indikator dalam variabel kepemimpinan tersebut diuraikan lebih lanjut pada tabel-tabel berikut ini.

Indikator Kualitas Kerja (Y1.1)

Kualitas Kerja diukur dari prestasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang dilakukan berdasarkan standart yang telah ditentukan. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Indikator Kualitas Kerja (Y1.1)

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja	F	10	39	1	0	0	4.18
	%	20.0	78.0	2.0	0	0	
saya sadar pentingnya waktu dalam melakukan pekerjaan	F	19	31	0	0	0	4.38
	%	38.0	62.0	0	0	0	
Saya dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan	F	14	35	1	0	0	4.26
	%	28.0	70.0	2.0	0	0	
Saya menginginkan mengerjakan pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan kemampuan saya	F	23	27	0	0	0	4.46
	%	46.0	54.0	0	0	0	
Rata-rata Gabungan							4.32

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Pada tabel 6 diatas, hasil interpretasi data pada indikator kualitas Kerja merujuk tabel 6 dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu pada item saya menginginkan mengerjakan pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan kemampuan saya dengan jumlah rata-rata 4.46 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 46.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 54.0%. Adapun dengan jumlah rata-rata item terendah yaitu saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja

dengan jumlah rata-rata 4.18 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 20.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 78.0%.

Indikator Kuantitas Kerja (Y1.2)

Kuantitas Kerja adalah pencapaian atau hasil kerja dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugasnya yang dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kuantitas Kerja (Y1.2)

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan kantor	F	13	37	0	0	0	4.26
	%	26.0	74.0	0	0	0	
Saya melakukan tugas sesuai fungsi dan tugas pokok	F	18	32	0	0	0	4.36
	%	36.0	64.0	0	0	0	
Saya dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak mengabaikan aspek pekerjaan.	F	17	33	1	0	0	4.34
	%	34.0	66.0	2.0	0	0	
Saya senantiasa merasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan	F	18	32	0	0	0	4.36
	%	36.0	64.0	0	0	0	
Rata-rata Gabungan							4.33

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, interpretasi data pada indikator Kuantitas Kerja merujuk tabel 7 dengan

jumlah rata-rata tertinggi yaitu pada item saya melakukan tugas sesuai fungsi dan tugas pokok dan item saya

senantiasa merasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan. Adapun dengan jumlah rata-rata item terendah saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan kantor dengan jumlah rata-rata 4.26 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 26.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 37 orang

atau 74.0%.

Indikator Inisiatif (Y1.3)

Tingkat inisiatif dapat dilihat dari adanya usul/pertimbangan dalam usaha memecahkan masalah. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Indikator Inisiatif (Y1.3)

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja	F	18	32	0	0	0	4.36
	%	36.0	64.0	0	0	0	
Saya tidak suka menunda pekerjaan dan saya menyelesaikan tugas pada hari itu juga	F	14	36	0	0	0	4.28
	%	28.0	72.0	0	0	0	
Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan	F	22	28	0	0	0	4.44
	%	44.0	56.0	0	0	0	
Saya menyadari kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur oleh atasan	F	20	30	0	0	0	4.40
	%	40.0	60.0	0	0	0	
Rata-rata gabungan							4.37

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Pada tabel 8 diatas, interpretasi data pada indikator Inisiatif dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu pada item Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan dengan jumlah rata-rata 4.44 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 28.0% dan yang menjawab

setuju sebanyak 36 orang atau 72.0%. Adapun dengan jumlah rata-rata item terendah yaitu pada item saya tidak suka menunda pekerjaan dan saya menyelesaikan tugas pada hari itu juga dengan jumlah rata-rata 4.28 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 28.0% dan yang menjawab

setuju sebanyak 32 orang atau 64.0%.

Indikator Tanggung Jawab (Y1.4)

Tanggung jawab dimana kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas

yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan. Adapun tanggapan responden bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Indikator Tanggung Jawab (Y1.4)

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
Jika pekerjaan tidak selesai maka saya harus melanjutkan pada besok hari	F	20	28	2	0	0	4.36
	%	40.0	56.0	4.0	0	0	
Waktu yang diberikan kepada saya sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	F	16	34	0	0	0	4.32
	%	32.0	68.0	0	0	0	
Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	F	18	32	0	0	0	4.36
	%	36.0	64.0	0	0	0	
Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum selesai	F	22	26	2	0	0	4.40
	%	44.0	52.0	4.0	0	0	
Rata-rata gabungan							4.36

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 9 diatas, interpretasi data pada indikator Inisiatif merujuk tabel 9 dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu pada Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum selesai dengan jumlah rata-rata 4.40 yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 44.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52.0%. Adapun dengan jumlah rata-rata item terendah yaitu pada item

Waktu yang diberikan kepada saya sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah rata-rata 4.32 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 32.0% dan yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 68.0%.

Berikut rekapitulasi interpretasi Variabel X dan Variabel Y dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10.
Rekapitulasi Interpretasi Variabel X dan Variabel Y

Gaya Kepemimpinan (Variabel X)		Efektivitas Kerja Pegawai (Variabel Y)	
Indikator	Rata-rata Gabungan	Indikator	Rata-rata Gabungan
Instruksi	4.32	Kualitas Kerja	4.32
Konsultasi	4.36	Kuantitas Kerja	4.33
Partisipasi	4.42	Inisiatif	4.37
Delegasi	4.12	Tanggung Jawab	4.36

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Tabel diatas dapat kita lihat pada Variabel X, nilai rata-rata gabungan tertinggi yaitu pada indikator Partisipasi yang dimana jika melihat pada hasil observasi, Pimpinan selalu terbuka dan melibatkan bawahan dalam memecahkan persoalan serta pimpinan juga merasa senang memiliki bawahan yang mempunyai kemauan serta kemampuan.

Adapun nilai indikator terendah yaitu pada Indikator Delegasi, jika melihat pada hasil observasi yang dimana Kepemimpinan akan efektif bila bawahan memiliki kesiapan kerja yang tinggi maka dari itu bawahan perlu meningkatkan kesiapan kerjanya sehingga jika pimpinan memberikan wewenang kepada bawahan, maka bawahan mampu mengatasi pekerjaan yang diberikan.

Pada Variabel Y nilai rata-rata gabungan tertinggi yaitu pada indikator inisiatif yang dimana jika melihat pada hasil observasi, bawahan atau pegawai

di Kantor Desa Biringala bersedia melakukan pekerjaan tanpa disuruh terlebih dahulu oleh atasan.

Adapun nilai Indikator terendah yaitu pada Indikator Tingkat Kuantitas kerja, jika melihat pada hasil observasi yang dimana pegawai masih perlu meningkatkan kualitas kerjanya seperti datang tepat waktu, memberikan pelayanan sesuai dengan jam kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Biringala pada 50 responden dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 21.

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh seperti tabel berikut:

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.195	4.122

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Berdasarkan analisis data *model summary* diatas dapat diperoleh informasi besarnya kontribusi variabel X yang memengaruhi variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (regresi). Seperti pada tabel di atas yang menjelaskan bahwa besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,460. Dari besar pengaruh variabel

independen atau Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen atau Efektivitas Kerja Pegawai (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) atau koefisien penentunya sebesar 0,212 artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 21,2%.

Tabel 12.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.818	1	218.818	12.877	.001 ^b
	Residual	815.662	48	16.993		
	Total	1034.480	49			

a. Dependent Variable: efektivitas kerjapegawai

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung= 12,877 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$.

Hipotesis:

Ho: Persamaan tak linear atau tidak ada relasi antara X dan Y

H1: Persamaan Linear

Pengambilan keputusan:

Jika $sig. > 0.05$ maka Ho diterima

Jika $sig. < 0.05$ maka Ho ditolak

Maka $sig. 0.001 < 0.05$ sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi persamaan adalah linear atau dengan kata lain variabel Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel

Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan

terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja Pegawai. Dimana Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka HA diterima sehingga variabel Kepemimpinan mempengaruhi variabel Efektivitas Kerja Pegawai.

Tabel 13.
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.882	9.392		3.820	.000
Gayakepemimpinan	.486	.135	.460	3.588	.001

a. Dependent Variable: efektivitaskerjapegawai
Sumber: Olah data SPSS versi 21 peneliti (2022)

Berdasarkan Regresi Linear nilai constant sebesar 35.882 menunjukkan pengaruh positif yang artinya jika variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen maka variabel dependen akan meningkat. Dan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,486 yang artinya jika Gaya Kepemimpinan di kantor Desa Biringala berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai maka Efektivitas Kerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,486 atau 48,6%.

Untuk menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients dimana nilai Constant (a) sebesar 35,882, sedangkan

nilai gaya kepemimpinan (koefisien regresi) sebesar 0,486 Sehingga rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 35,882 + 0,486X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 35,882 mengandung arti sebagai nilai konsisten variabel Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 35,882.

Koefisien regresi X sebesar 0,486 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Gaya Kepemimpinan, maka nilai Efektivitas Kerja Pegawai bertambah sebesar 0,486. Koefisien regresi tersebut

bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Adapun pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana yaitu:

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan nilai t: diketahui nilai thitung sebesar $3,588 > t$ tabel 2,201, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y).

Catatan: Cara mencari T tabel

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (a/2 : n-k-1) \\ &= (0.05/2 : 50-1-1) \\ &= (0.05/2 : 48) \\ &= 2.011 \end{aligned}$$

Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. yang artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis Ha di tolak.

Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis Ha diterima.

Dari tabel Anova dapat dilihat bahwa F hitung = 12.877 dengan tingkat signifikan (P value) sebesar $0,001 < 0,05$, maka variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) hal itu dapat diketahui bahwa Ha diterima dan Ho ditolak karena P value (sig) lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang di mana pada penelitian terdahulu oleh Tomy Sun Siagin, Hazmanan Khair (2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.”. Dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terungkap bahwa administrasi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara belum sepenuhnya bisa dikatakan hebat karena masih ada pionir-pionir penipu yang tidak fokus pada kesempurnaan hasil karya bawahannya.

Secara umum, komponen terlalu mudah untuk mempertimbangkan

sesuatu untuk menetapkan hasil tugas tanpa melihat norma petugasan, dan ada juga beberapa pionir korup yang kurang bertanggung jawab atas kewajiban mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Biringala Kecamatan Barombong Kabupaten Gowa dapat disimpulkan.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai hal ini dapat diketahui dengan melihat t-hitung sebesar 3,588, dan t-tabel sebesar 2,201, dengan signifikan 0.001 yang artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan signifikan 0.001.

Hasil Pengujian uji Simultan (uji-f) menunjukkan bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai) di Kantor Desa Biringala. Hal ini dapat diketahui dengan melihat F hitung = 12.877 dan dengan P value 0,001 Yang artinya nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel dengan signifikansi dibawah 0,05.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan menunjukkan bahwa nilai R (regresi) atau pengaruh sebesar 0,460 dan bernilai positif. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,212 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 21,2% terhadap variabel Y dan selebihnya sebesar 78,8% di pengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. 4th ed.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), pp. 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2).
- Putri, S., & Adelia, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), p. 26.

<https://doi.org/10.32663/jpsp.v7i1.419>

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59–70.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Thoha, M. (1993). *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Thoha, M. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Keputusan Presiden (Keppres) tentang Kepegawaian. Keppres No. 159 Tahun 2000 tentang Dasar Pendirian Badan Kepekerjaan Daerah