

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN GOWA

Muh Nur Fauzan^{1*}, Abdul Mahsyar², Hafis Elfiansya Parawu³

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

This study aims to determine the effect of leadership on employee performance at the Gowa Regency National Land Agency. Leadership is a determining factor in an organization or company. The type of research used is quantitative research. The data sources used in this study are primary data sources and secondary data. Data collection techniques using observation and questionnaires with the number of respondents 50 people. Respondent data were analyzed by simple linear regression using SPSS version 25 application. The results of this study indicate that the leadership at the Office of the National Land Agency of Gowa Regency got results of 89.3% which was classified as very good. The performance of employees get results of 88.5% which is also classified as very good. Then the results of the T test, the regression coefficient value for the Employee Performance Variable is 0.965 with a significance of 0.000 which is smaller than 0.05 indicating that leadership has a significant influence on employee performance.

Keywords: leadership, performance, employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan kuesioner dengan jumlah responden 50 orang. Data responden dianalisis dengan regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa mendapatkan hasil sebesar 89,3% yang tergolong sangat baik. Adapun kinerja pegawai mendapatkan hasil sebesar 88,5% yang juga tergolong sangat baik. Kemudian hasil Uji T, diperoleh nilai koefisien regresi untuk Variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,965 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan, kinerja, pegawai

* muhnurfauzan@gmail.com

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan zaman, organisasi yang maju dituntut untuk mampu 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 setia pegawainya untuk dapat bekerja secara produktif dan profesional.

Masalah kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, atau dengan kata lain tingkat kinerja seorang pegawai tergantung faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3), sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

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. Dari berbagai pengalaman dan teori organisasi dipahami ada banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk birokrasi menjadi sangat penting karena tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur, kacau balau. Perlunya kepemimpinan apabila suatu organisasi ingin sukses, terlebih lagi pegawai-pegawai yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk membangkitkan gairah para pegawai memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi.

Kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan disiplin para pegawainya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kepemimpinan mungkin dapat berpengaruh positif terhadap kinerja para pegawai. Sedangkan Bernardin dan Russell (2013) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang sangat berkaitan dengan tujuan strategis dari

suatu organisasi, kepuasan, pemberian kontribusi ekonomi.

Berdasarkan Peraturan Presiden No. 10 Tahun 2006, maka dapat dinyatakan bahwa Badan Pertanahan Nasional merupakan lembaga pemerintah Non Departemen yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden dan dipimpin oleh seorang kepala. Badan ini mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral.

Dalam upaya untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka Badan Pertanahan Nasional menyusun struktur organisasi dan tata kerja perangkatnya mulai dari tingkat pusat sampai ke tingkat kabupaten/kota. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria, BPN yang diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. Kantor urusan tanah merupakan organisasi pemerintah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pelayanan sertifikasi tanah di Indonesia. Sertifikasi tanah ditujukan untuk setiap orang yang memiliki tanah.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi yang dimaksud adalah

efektifitas operasional organisasi baik dari segi manajerial maupun ekonomis operasional. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seorang pegawai dalam menjalankan amanah yang diterimanya (Juliana dkk., 2015).

Pelayanan pada Kantor Pertanahan tersebut diatas menunjukkan bahwa permasalahan pelayanan publik dalam sertifikat tanah merupakan salah satu permasalahan pokok bagi kinerja institusi. Untuk itu peran aparat birokrasi yang terkait atas masalah kinerja pegawai dalam pelayanan sertifikat tanah penting sekali sehingga dalam hal ini aparat birokrasi harus dapat menjelaskan fungsinya dengan baik dan benar. Pun ini dilakukan untuk mengatasi masalah yang berkenaan dengan pelayanan sertifikat tanah, agar tidak mendapat sorotan yang lebih jauh di era reformasi ini maka kinerja pelayanan pada Kantor Pertanahan harus segera diperbaiki.

Dalam hal ini institusi birokrasi dituntut untuk bisa menerapkan peraturan tersebut sehingga pelayanan yang ada saat ini lebih baik dari sebelumnya dan lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai, inisiatif untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab agar

mampu menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin sehingga tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan, terutama pelayanan rakyat dalam pembuatan sertifikat tanah yang belum maksimal, kondisi birokrasi yang terkesan lambat mengakibatkan pelayanan yang berbelit, biaya yang tinggi dan waktu yang lama.

Komunikasi juga dibutuhkan agar komunikasi yang dilakukan antara atasan kepada bawahannya menimbulkan kerja sama yang lebih baik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam organisasi. Kinerja merupakan hal berpengaruh yang mesti dimiliki oleh setiap pegawai dalam mengaktualisasikan semua potensinya dalam dunia kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, aspek kepemimpinan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa belum mampu mengoptimalkan kepemimpinannya dalam melakukan kontroling terhadap kinerja bawahannya yang melakukan pelanggaran seperti halnya para pegawai wajib mengisi absen dengan mesin absensi menggunakan sidik jari (finger print).

Namun pegawai yang datang ke kantor jam 07.00 pagi hanya untuk

melakukan check look namun belum menggunakan atribut kedinasan, pasca melakukan check look pegawai langsung meninggalkan kantor dan datang ke kantor sekitar pukul 09.00, padahal sesuai aturan disiplin pegawai jam 07.30 pegawai sudah harus ada di kantor dan melakukan rutinitas sebagai pegawai di pemerintahan. Perilaku ini hampir jamak terjadi secara terselubung sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, sementara biaya yang dikeluarkan untuk balas jasa (insentif) yang diberikan tidaklah sedikit.

Sesuai observasi awal yang dilakukan, Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa selaku pemberi pelayanan faktanya belum melakukan tugasnya dengan maksimal dilihat dari pemberian layanan yang tidak pasti waktu dan biaya seringkali dikeluhkan masyarakat, hal ini karena belum ditaatinya standar waktu dan biaya yang telah ditetapkan sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia No. 6 tahun 2008 tentang Penyederhanaan dan Percepatan Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan Pertanahan (SPOPP) untuk Jenis Pelayanan Pertanahan tertentu.

Pemimpin seharusnya mengambil tindakan untuk mendorong para

bawahannya untuk memenuhi tuntutan tanggungjawab kerjanya sehingga akan terjadi capaian prestasi kerja pegawai yang baik. Dalam penelitian ini Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena aspek kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka seorang pemimpin akan lebih diyakini keberhasilannya mendorong perubahan suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka tepat kiranya jika peneliti mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu pengaruh variabel X “Kepemimpinan” terhadap variabel Y “Kinerja Pegawai” di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Adapun tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa yang berjumlah sebanyak 104 Orang.

Peneliti mengambil sampel dengan kisaran 50% dari jumlah populasi yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa yaitu sebanyak 50 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner penelitian, kemudian data diolah dengan analisis regresi linear sederhana untuk menganalisis hipotesis penelitian terkait pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Teknik pengabsahan data dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner penelitian ini dimulai pada saat awal penelitian bulan Mei 2022 hingga bulan Juli 2022. Penyebaran dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada responden.

Dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada Pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Gowa, maka dapat dilihat hasil dari kuesioner yang kembali dan telah diisi secara lengkap sesuai dengan kriteria yang ada sebanyak 50 kuesioner.

Tabel 1 berikut ini adalah hasil karakteristik responden dari data penelitian, dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Variabel	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	21	56,8
	Perempuan	16	43,7
Usia	21-30	9	24,3
	31-40	10	27
	41-50	14	37,8
	51-60	4	10,8
Pendidikan terakhir	SMA	11	48
	S1/Diploma	7	19
	S2	1	3
	S3	18	30

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

**Kepemimpinan pada Kantor Badan
Pertanahan Nasional 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 5 (lima) indikator yaitu Kemampuan Mengambil Keputusan

(X1.1), Kemampuan Memotivasi (X1.2), Kemampuan Komunikasi (X1.3) Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.4), dan Kemampuan Mengendalikan Emosional (X1.5). Setiap pernyataan memiliki 4 (empat) alternatif jawaban dan responden hanya diminta memilih salah satu jawaban alternatif.

**Kemampuan Mengambil Keputusan
(X1.1)**

Tabel 2.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kemampuan Mengambil Keputusan (X1.1)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pimpinan melibatkan para pegawai dalam setiap pengambilan keputusan. (X1.1.1)	-	-	-	-	28	56	22	44	3,44
Pimpinan selalu bersedia mendengarkan masukan dari bawahan (X1.1.2)	-	-	-	-	21	42	29	58	3,58
Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan. (X1.1.3)	-	-	-	-	23	46	27	54	3,54

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 2 diatas, tanggapan responden terhadap terhadap pernyataan Kemampuan Mengambil Keputusan (X1.1) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (*mean*) tanggapan berkategori baik. Adapun jawaban

pertanyaan pertama (X1.1.1) sebanyak 22 responden (44%) menjawab sangat setuju, 28 responden (56%) menjawab setuju.

Pada pertanyaan kedua (X1.2) sebanyak 29 responden (58%)

menjawab sangat setuju, 21 responden (42%) menjawab setuju. Kemudian pertanyaan ketiga (X1.1.3) sebanyak 27 responden (54%) menjawab sangat setuju, 23 responden (46%) menjawab setuju.

Adapun pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada

responden yang menjawab demikian. Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa Pemimpin memiliki kapabilitas dalam mengambil suatu keputusan.

Kemampuan Memotivasi (X1.2)

Tabel 3.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kemampuan Memotivasi (X1.2)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pimpinan mencarikan solusi atau jalan keluar bagi pegawai yang mengalami kesulitan. (X1.2.1)	-	-	-	-	19	38	31	62	3,62
Pimpinan memberikan pujian atau harapan ketika pegawai bekerja dengan baik. (X1.2.2)	-	-	-	-	26	52	24	48	3,48
Pimpinan memberikan penghargaan jika pegawai berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. (X1.2.3)	-	-	-	-	21	42	29	58	3,66
Pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuannya. (X1.2.4)	-	-	-	-	14	28	36	72	3,72

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 3 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan Kemampuan Memotivasi (X1.2) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (*mean*) tanggapan berkategori baik. Adapun jawaban pertanyaan pertama (X1.2.1) sebanyak 19 responden (38%) menjawab setuju, 31 responden (62%) menjawab sangat setuju. Pada pertanyaan kedua (X1.2.2) sebanyak 26 responden (52%) menjawab setuju, 24 responden (48%) menjawab sangat setuju.

Kemudian pertanyaan ketiga (X1.2.3) sebanyak 21 responden (42%)

menjawab setuju, 23 responden (46%) menjawab sangat setuju. Pertanyaan keempat (X1.2.4) sebanyak 14 responden (28%) menjawab setuju, 36 responden (72%) menjawab sangat setuju. Adapun pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada responden yang menjawab demikian.

Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat memaksimalkan

kemampuannya dalam bekerja.

Kemampuan Komunikasi (X1.3)

Tabel 4.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kemampuan Komunikasi (X1.3)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pimpinan menjalin dan menjaga komunikasi secara baik.. (X1.3.1)	-	-	-	-	14	28	36	72	3,72
Pimpinan selalu mendiskusikan dengan bawahan terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan. (X1.3.2)	-	-	-	-	21	42	29	58	3,58
Pimpinan menyampaikan masukan yang jelas dan tepat. (X1.1.3)	-	-	-	-	17	34	33	66	3,66

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 4 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan Kemampuan Kominikasi (X1.3) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (mean) tanggapan berkategori baik. Adapun jawaban pertanyaan pertama (X1.3.1) sebanyak 14 responden (28%) menjawab setuju, 36 responden (72%) menjawab sangat setuju.

Pada pertanyaan kedua (X1.3.2) sebanyak 21 responden (42%) menjawab setuju, 29 responden (58%) menjawab sangat setuju. Kemudian pertanyaan ketiga (X1.3.3) sebanyak 17

responden (34%) menjawab setuju, 33 responden (66%) menjawab sangat setuju. Adapun pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada responden yang menjawab demikian.

Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa Pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada pegawainya.

Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.4)

Tabel 5.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.4)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pimpinan menginstruksikan secara spesifik kegiatan kerja pada bawahannya. (X1.4.1)	-	-	-	-	29	58	21	42	3,42
Pimpinan memiliki kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap kinerja bawahannya. (X1.4.2)	-	-	-	-	26	52	24	48	3,48
Pimpinan memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas. (X1.4.3)	-	-	-	-	25	50	25	50	3,50

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 5 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.4) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (*mean*) tanggapan berkategori baik.

Adapun jawaban pertanyaan pertama (X1.4.1) sebanyak 29 responden (58%) menjawab setuju, 21 responden (42%) menjawab sangat setuju. Pada pertanyaan kedua (X1.4.2) sebanyak 26 responden (52%) menjawab setuju, 24 responden (48%) menjawab sangat setuju. Kemudian pertanyaan ketiga (X1.4.3) sebanyak 25 responden (50%) menjawab setuju, 25

responden (50%) menjawab sangat setuju. Adapun pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab demikian.

Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa Pemimpin memiliki kemampuan mengendalikan bawahan atau pegawainya dengan menggunakan kekuatan pribadi maupun kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan instansi.

Kemampuan Mengendalikan Emosional (X1.5)

Tabel 6.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kemampuan Mengendalikan Emosional (X1.5)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pimpinan memberikan tindakan tegas bagi bawahan yang melakukan pelanggaran. (X1.5.1)	-	-	-	-	19	38	31	62	3,62
Pimpinan selalu berlaku adil kepada bawahannya dan tidak membedakannya. (X1.5.2)	-	-	-	-	10	20	40	80	3,80
Memberikan toleransi kepada bawahan yang sedang dalam keadaan memiliki kendala. (X1.5.3)	-	-	-	-	32	64	18	36	3,36

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 6 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan Kemampuan Mengendalikan Emosional (X1.5) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (*mean*) tanggapan berkategori baik.

Adapun jawaban pertanyaan pertama (X1.5.1) sebanyak 19

responden (38%) menjawab setuju, 31 responden (62%) menjawab sangat setuju. Pada pertanyaan kedua (X1.5.2) sebanyak 10 responden (20%) menjawab setuju, 40 responden (80%) menjawab sangat setuju. Kemudian pertanyaan ketiga (X1.5.3) sebanyak 32 responden (64%) menjawab setuju, 18

responden (36%) menjawab sangat setuju. Adapun pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab demikian.

Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa Pemimpin

memiliki kemampuan dan kecerdasan dalam mengendalikan emosional dalam mengatur bawahannya.

Rekapitulasi secara keseluruhan hasil analisis variabel kepemimpinan dalam lingkup Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7.
Rekapitulasi Analisis Tanggapan Variabel Kepemimpinan

No.	Item indikator	Mean	Skor
1	X1.1	3,44	172
2	X1.2	3,58	179
3	X1.3	3,54	177
4	X2.1	3,62	181
5	X2.2	3,48	174
6	X2.3	3,66	183
7	X2.4	3,72	186
8	X3.1	3,72	186
9	X3.2	3,58	179
10	X3.3	3,66	183
11	X4.1	3,42	171
12	X4.2	3,48	174
13	X4.3	3,50	175
14	X5.1	3,62	181
15	X5.2	3,80	190
16	X5.3	3,36	168
Total Skor			2.859

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 7 diatas, tanggapan responden tentang kepemimpinan memperoleh total skor 2.859 dari 16 item pernyataan yang pada 5 (lima) indikator kepemimpinan. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 4 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1.

Untuk mengetahui skor maksimum variabel kepemimpinan (X) adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maximum} = \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} = 4 \times 50 \times 16 = 3.200$$

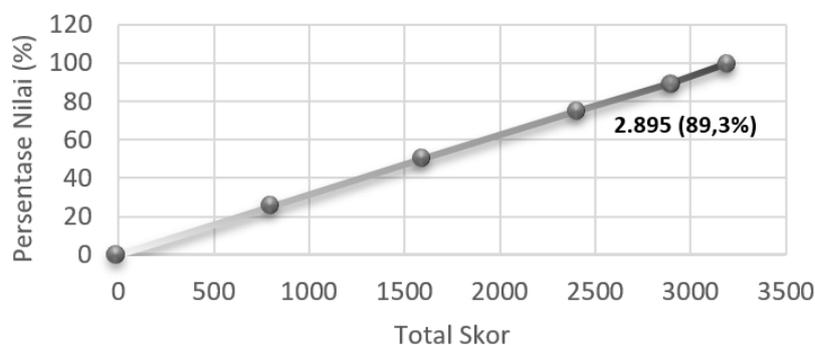
Kemudian untuk menghitung tanggapan responden terhadap kepemimpinan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

$$\frac{2.859}{3.200} 100\% = 89,3\%$$

Jadi, kepemimpinan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa diperoleh sebesar 89,3% dari kriteria yang ditetapkan mengacu pada kelima indikator variabel. Apabila diinterpretasikan maka nilai 89,3%

berada pada penilaian sangat baik. Sedangkan nilai 2.859 termasuk dalam kategori interval sangat baik. Secara berkelanjutan dapat dibuat grafik hasil analisis variabel kepemimpinan (total skor dan persentasinya) dalam kaitannya dengan interval kategori sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Analisis Variabel Kepemimpinan
 Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas hasil penelitian terkait variabel kepemimpinan ditunjukkan pada titik berwarna merah dengan perolehan sebesar 89,5% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel X “Kepemimpinan” tergolong sangat baik.

Dengan hasil yang diperoleh pada variabel kepemimpinan tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa sudah terkategori sangat baik, hal tersebut dibuktikan pada tanggapan responden terhadap

kuesioner yang dibagikan dan pada saat peneliti berada di lapangan dan melihat langsung kepemimpinan dalam organisasi di lingkup Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan variabel terikat yang ditetapkan sebagai Y. Dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan peneliti mengajukan 18 pertanyaan kepada 50 responden yang terdiri atas 5 (lima)

indikator yaitu Kualitas (Y1.1), Kuantitas (Y1.2), Tanggungjawab (Y1.3), Kerja Sama (Y1.4), dan Inisiatif (Y1.5). Setiap pernyataan memiliki 4 (empat) alternatif jawaban dan responden hanya diminta memilih salah satu jawaban alternatif. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 50 orang pegawai yang berisi pertanyaan

variabel Kinerja 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 (Y1.1)

Tabel 8.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kualitas (Y1.1)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan.. (Y1.1.1)	-	-	-	-	24	48	26	52	3,52
Terampil dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaan. (Y1.1.2)	-	-	-	-	19	38	31	62	3,62
Cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja. (Y1.1.3)	-	-	2	4	30	60	18	36	3,32
Memenuhi persyaratan atau standar kerja yang telah ditetapkan. (Y1.1.4)	-	-	-	-	28	56	22	44	3,44

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 8 diatas, tanggapan responden terhadap terhadap pernyataan Kualitas (Y1.1) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (*mean*) tanggapan berkategori baik. Adapun jawaban pertanyaan pertama (Y1.1.1) sebanyak 24 responden (28%) menjawab setuju, 26 responden (52%) menjawab sangat setuju. Pada pertanyaan kedua (Y1.1.2) sebanyak 19 responden (38%) menjawab setuju, 31 responden (62%) menjawab sangat setuju.

Kemudian pertanyaan ketiga (Y1.1.3) sebanyak 2 responden (4%)

menjawab kurang setuju, kemudian 30 responden (60%) menjawab setuju, 18 responden (36%) menjawab sangat setuju. Pertanyaan keempat (Y1.1.4) sebanyak 28 responden (56%) menjawab setuju, 22 responden (44%) menjawab sangat setuju. Adapun pada pilihan jawaban tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab demikian.

Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk memberikan kualitas kinerja yang baik

dengan terampil, cekatan, cermat dan memenuhi standar kerja yang telah

ditetapkan.

Indikator Kuantitas (Y1.2)

Tabel 9.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kuantitas (Y1.2)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja. (Y1.2.1)	-	-	-	-	24	48	26	52	3,52
Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan. (Y1.2.2)	-	-	-	-	24	48	26	52	3,52
Menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan. (Y1.2.3)	-	-	-	-	14	28	36	72	3,72

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden terhadap terhadap pernyataan indikator Kuantitas (Y1.2) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (*mean*) tanggapan berkategori baik. Adapun jawaban pertanyaan pertama (Y1.2.1) sebanyak 24 responden (28%) menjawab setuju, 26 responden (52%) menjawab sangat setuju.

Pada pertanyaan kedua (Y1.2.2) sebanyak 24 responden (28%) menjawab setuju, 26 responden (52%) menjawab sangat setuju.. Kemudian pertanyaan ketiga (Y1.2.3) sebanyak 14

responden (28%) menjawab setuju, 36 responden (72%) menjawab sangat setuju.

Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk memberikan kuantitas kinerja yang baik yaitu mengerjakan pekerjaan dengan cepat, tepat waktu, dan tidak menunda-nunda.

Indikator Tanggung Jawab (Y1.3)

Tabel 10.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Tanggungjawab (Y1.3)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan. (Y1.3.1)	-	-	1	2	24	48	25	50	3,48
Selalu bertanggung jawab dalam uraian pekerjaan yang telah ditentukan. (Y1.3.2)	-	-	-	-	15	30	35	70	3,70
Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja. (Y1.3.3)	-	-	-	-	11	22	39	78	3,78
Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. (Y1.3.4)	-	-	-	-	21	42	29	58	3,58

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 10 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan indikator Tanggungjawab (Y1.3) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (*mean*) tanggapan berkategori baik. Adapun jawaban pertanyaan pertama (Y1.3.1) sebanyak 1 responden (2%) menjawab kurang setuju, 24 responden (28%) menjawab setuju, dan 25 responden (50%) menjawab sangat setuju. Pada pertanyaan kedua (Y1.3.2) sebanyak 15 responden (30%) menjawab setuju, 35 responden (70%) menjawab sangat setuju. Kemudian pertanyaan ketiga (Y1.3.3) sebanyak 11

responden (22%) menjawab setuju, 39 responden (78%) menjawab sangat setuju. Pertanyaan keempat (Y1.3.4) sebanyak 21 responden (42%) menjawab setuju, 29 responden (58%) menjawab sangat setuju. Adapun pada pilihan jawaban tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab demikian.

Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki tanggungjawab dalam bekerja.

Indikator Kerja Sama (Y1.4)

Tabel 11.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kerja sama (Y1.4)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan bekerja. (Y1.4.1)	-	-	-	-	20	40	30	60	3,60
Pimpinan dan bawahan bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan. (Y1.4.2)	-	-	-	-	21	42	28	56	3,57
Mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau devisi yang sama atau yang lainnya. (Y1.4.3)	-	-	-	-	16	32	34	68	3,68
Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk. (Y1.4.4)	-	-	5	10	28	56	17	34	3,24

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 11 diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan indikator Kerja Sama (Y1.4) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (*mean*) tanggapan berkategori baik. Adapun jawaban pertanyaan pertama (Y1.4.1) sebanyak 20 responden (40%) menjawab setuju, dan 30 responden (60%) menjawab

sangat setuju. Pada pertanyaan kedua (Y1.4.2) sebanyak 21 responden (42%) menjawab setuju, 28 responden (56%) menjawab sangat setuju.

Kemudian pertanyaan ketiga (Y1.4.3) sebanyak 16 responden (32%) menjawab setuju, 34 responden (68%) menjawab sangat setuju. Pertanyaan keempat (Y1.4.4) sebanyak 5 responden

(10%) menjawab kurang setuju, 28 responden (56%) menjawab setuju, dan 17 responden (34%) menjawab sangat setuju. Adapun pada pilihan jawaban tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab demikian. Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional

Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

Indikator Inisiatif (Y1.5)

Tabel 12.
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kerja sama (Y1.4)

Pernyataan	TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan. (Y1.5.1)	-	-	-	-	20	30	30	60	3,60
Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui. (Y1.5.2)	-	-	1	2	24	48	25	50	3,48
Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan. (Y1.5.3)	-	-	-	-	29	58	21	42	3,42

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden terhadap terhadap pernyataan indikator Inisiatif (Y1.5) secara keseluruhan dapat dilihat perolehan rata-rata (mean) tanggapan berkategori baik. Adapun jawaban pertanyaan pertama (Y1.5.1) sebanyak 20 responden (40%) menjawab setuju, 30 responden (60%) menjawab sangat setuju.

Pada pertanyaan kedua (Y1.5.2) terdapat 1 responden (2%) menyatakan kurang setuju, kemudian sebanyak 24 responden (48%) menjawab setuju, 25 responden (50%) menjawab sangat setuju.. Kemudian pertanyaan ketiga (Y1.5.3) sebanyak 29 responden (58%)

menjawab setuju, 21 responden (42%) menjawab sangat setuju.

Maka secara umum dapat dilihat bahwa pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa cenderung menyatakan setuju bahwa pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi serta mempunyai inisiatif serta terhadap suatu pekerjaan.

Kemudian hasil analisis deskriptif tanggapan responden penelitian dalam variabel kinerja pegawai (Y) dengan mengacu pada 5 (lima) indikator utama serta instrumennya masing-masing.

Selanjutnya dihitung secara keseluruhan (semua item pernyataan)

nilai rata-rata dari variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini untuk mengukur hasil akhir serta menilai seberapa baik variabel kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Rekapitulasi secara

keseluruhan hasil analisis variabel kinerja pegawai dalam lingkup Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13.
Rekapitulasi Analisis Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item indikator	Mean	Skor
1	Y1.1	3,52	176
2	Y1.2	3,62	181
3	Y1.3	3,32	166
4	Y1.4	3,44	172
5	Y2.1	3,52	176
6	Y2.2	3,52	176
7	Y2.3	3,72	186
8	Y3.1	3,48	174
9	Y3.2	3,70	185
10	Y3.3	3,78	189
11	Y3.4	3,58	179
12	Y4.1	3,60	180
13	Y4.2	3,57	175
14	Y4.3	3,68	184
15	Y4.4	3,24	162
16	Y5.1	3,60	180
17	Y5.2	3,48	174
18	Y5.3	3,42	171
Total Skor			3.186

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Pada tabel 13. diatas, tanggapan responden tentang kinerja pegawai memperoleh total skor 3.186 dari 16 item pernyataan yang pada 5 (lima) indikator kinerja pegawai. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 4 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum variabel kepemimpinan (X) adalah sebagai berikut:

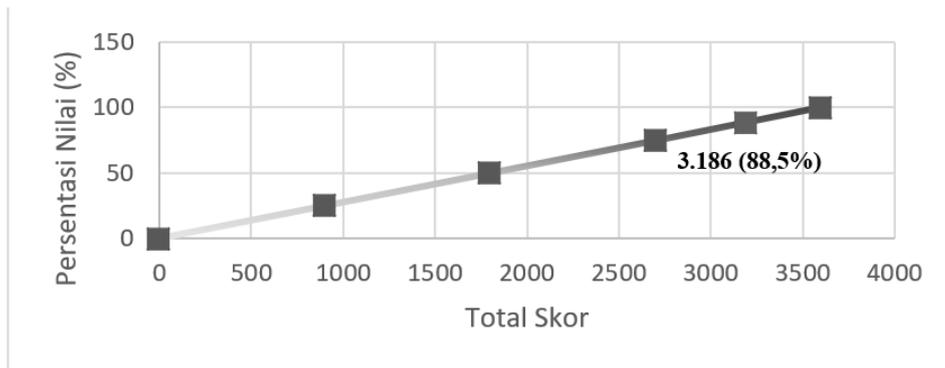
$$\text{Skor Maximum} = \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} = 4 \times 50 \times 18 = 3.600$$

Kemudian untuk menghitung tanggapan responden terhadap kepemimpinan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\% = \frac{3.186}{3.600} \times 100\% = 88,5\%$$

Jadi, kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa diperoleh sebesar 88,5% dari kriteria yang ditetapkan mengacu pada kelima indikator variabel. Apabila diinterpretasikan maka nilai 88,5% berada pada penilaian sangat baik.

Sedangkan nilai 3.186 termasuk dalam kategori interval sangat baik. Secara berkelanjutan dapat dibuat grafik hasil analisis variabel kinerja pegawai (total skor dan persentasinya) dalam kaitannya dengan interval kategori sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Analisis Variabel Kinerja Pegawai
 Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas hasil penelitian terkait variabel kinerja pegawai ditunjukkan pada titik berwarna merah dengan perolehan sebesar 88,5% yang menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel Y “kinerja pegawai” tergolong sangat baik.

Dengan hasil yang diperoleh pada variabel kinerja pegawai tersebut menggambarkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa sudah terkategori sangat baik, hal tersebut dibuktikan pada tanggapan responden terhadap

kuesioner yang dibagikan dan pada saat peneliti berada di lapangan dan melihat langsung bagaimana kinerja pegawai dalam organisasi di lingkup Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berikut analisis regresi linear sederhana yang dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

Tabel 14.
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8,542	7,732	
Kepemimpinan	0,965	0,135	0,718

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Constant (a) sebesar 8,542 sedangkan nilai Kepemimpinan (b/koeffisien regresi) sebesar 0,965 sehingga dirumuskan persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$y = \alpha + \beta x$$

$$y = 8,542 + 0,965x$$

Berdasarkan rumusan persamaan regresi diatas, dapat diketahui dan diterjemahkan sebagai berikut.

Konstanta sebesar 8,542 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai sebesar 8,542, berpengaruh positif.

Koeffisien regresi variabel Kepemimpinan (X) sebesar 0,965 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan, maka nilai

Kinerja Pegawai sebesar 0,965. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Koeffisien Determinasi

Koeffisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen yaitu variabel Kepemimpinan. Uji koeffisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen Kepemimpinan secara keseluruhan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Hasil uji koeffisien determinasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15.
Uji Koeffisien Determinasi

Model Predictors	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kepemimpinan	0,718	0,516	0,506	4,00349

Sumber: Output Aplikasi SPSS versi 25 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,718. Kemudian nilai koefisien determinasi R *square* adalah sebesar 0,516 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel independen Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai adalah sebesar 51,6%.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Dimana Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka HA diterima sehingga variabel Kepemimpinan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 16.
Uji Parsial (Uji T)

Model Dependen Variabel: Kinerja Pegawai	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8,542	7,732		1,105	0,275
Kepemimpinan	0,965	0,135	0,718	7,156	0,000

Sumber: Olah data SPSS versi 25 peneliti (2022)

Berdasarkan hasil dari olah data diatas, maka pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Diperoleh nilai koefisien regresi untuk Variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,965 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa nilai signifikannya jauh lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan arah koefisien regresi positif, dengan demikian hasil pengujian untuk hipotesis tersebut diterima. Sehingga variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fazira dan Mirani (2019) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan untuk peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Sehingga, berdasar penarikan kesimpulan diatas maka dapat dipastikan hipotesis penelitian yang diajukan telah membuktikan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

KESIMPULAN

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa mendapatkan hasil sebesar 89,3% yang tergolong sangat baik. Adapun kinerja pegawai mendapatkan hasil sebesar 88,5% yang juga tergolong sangat baik.

Kemudian hasil Uji T, diperoleh nilai koefisien regresi untuk Variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,965 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah koefisien regresi positif. Dengan demikian hasil pengujian untuk hipotesis tersebut diterima dan berarti bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faishal, M. E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Arcapada Motor Bandung* (Skripsi, Universitas Pasundan, Bandung). Diperoleh dari. <http://repository.unpas.ac.id/41894/>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 4(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), pp. 1–19.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Banjarmasin: Rajawali Press.

- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Indeks.
- Sudiarhta Athar, H. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), pp. 29–40.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3)
- Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015
- Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia No. 6 tahun 2008 tentang Penyederhanaan dan Percepatan Standar Prosedur Operasi Pengaturan dan Pelayanan Pertanahan (SPOPP)