

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUK DALAM

Adriana Yeria Bohalima
Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
adrianabohalima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y=6,765+0,766X$, dan diperoleh nilai $t_{hitung} (6,634) > t_{tabel} 1,696$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,595 (59,5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa 59,5% variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership on employee performance at the Telukdalam District Office. This type of research is a type of quantitative research that is associative in nature. The sample in this study amounted to 32 people. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this research indicate that there is an influence of leadership on employee performance at the Telukdalam District Office. In this research, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 6.765+0.766X$. Then the coefficient of determination (R^2) value was obtained at 0.595 (59.5%) so it can be concluded that 59.5% of the leadership variables influence employee performance variables. Based on the research results and discussions that have been described, it can be concluded that leadership influences employee performance at the Telukdalam District Office.

Keywords: *Leadership; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Sumber Organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusianya dalam setiap kegiatannya, terutama yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang membentuk organisasi

menentukan aktivitas setiap aktivitas yang ada di dalamnya. Setiap kegiatan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk pemimpin dan anggota tim atau bawahan langsung, untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan.

Dari sudut pandang dunia bisnis, tersedia kedalam rencana yang paling efektif untuk memenuhi persyaratan dan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan penuh dengan pemimpin yang imajinatif, inspiratif, dan cakap yang dapat memenuhi tugasnya sebagai pengarah tindakan. Pada hakekatnya pemimpin adalah orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mempengaruhi sekelompok orang yang dipimpinnya. Ketika seorang pemimpin kurang memperhatikan mereka dan tidak mau mendengarkan kekhawatiran apa pun dari para pengikutnya, bagaimana seorang bawahan bisa merasa bergairah dalam bekerja. Untuk memungkinkan peningkatan kinerja karyawan, pemimpin sangatlah penting.

Seorang pemimpin harus menjadi pelatih yang luar biasa, untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus memaksimalkan potensi setiap orang melalui kerja sama tim. Dengan membimbing, memberikan optimisme kepada individu-individu yang penting bagi bisnis dan visi masa depannya, serta menumbuhkan kepercayaan di antara mereka, pemimpin visioner bertindak sebagai pelatih untuk menjaga anggota tim tetap fokus dalam mencapai tujuan. Untuk mengartikulasikan dan menggalang dukungan bagi visi masa depan, juru bicara pemimpin visioner harus sadar dan terampil dalam segala jenis komunikasi. Juru bicara adalah pemimpin yang bertindak sebagai saluran penyampaian pesan organisasi, negosiator ketika berinteraksi dengan pihak lain, dan seseorang yang mendorong kolaborasi dan membentuk aliansi.

Untuk dengan mudah memberikan pengaruh yang baik kepada bawahannya untuk menjalankan perintahnya dalam mencapai tujuan perusahaan, seorang

manajer hendaknya menunjukkan sikap dan tindakan yang ditiru oleh mereka. Untuk mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin tidak selalu harus menjadi seorang manajer. Kepemimpinan merupakan kepahlawanan seseorang yang digunakan untuk menginspirasi orang lain agar bersedia melakukan kegiatan yang dipimpinnya dengan membentuk tim untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat diartikan bahwa mereka yang berada dalam posisi kepemimpinan perlu memiliki keterampilan dan kepribadian yang diperlukan untuk meyakinkan dan mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan sebagai sebuah tim.

Faktor utama dalam upaya mencapai tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Pencapaian tujuan yang maksimal dihasilkan dari kinerja tim atau individu yang sangat baik, dan sebaliknya, kegagalan mencapai target yang telah ditetapkan juga disebabkan oleh kinerja individu atau kelompok yang di bawah standar. Salah satu hal yang menentukan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Manusia memerlukan kepemimpinan karena kelebihan dan keterbatasan yang dimilikinya. Jika ada pemberi pengaruh, penghenti, dan pemimpin yang mengarahkan tercapainya suatu tujuan, maka kepemimpinan ini akan muncul.

Kantor Camat Telukdalam, kepemimpinan sangat penting perannya dalam melayani masyarakat khususnya Kantor Camat Telukdalam tidak dapat dipisahkan dari kegiatan khususnya kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan lainnya khususnya masyarakat Kecamatan Telukdalam. Untuk menjamin agar proses pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan lancar dan membuahkan keberhasilan sesuai dengan harapan atau tercapainya tujuan, maka pimpinan di Kantor Camat Telukdalam tidak lepas dari

pengendalian terhadap bawahannya agar dapat melaksanakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsi masing-masing pegawai. Khususnya di Kantor Camat Telukdalam.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan bahwa kurangnya kemampuan kepemimpinan yang baik dalam mengatur dan membina pegawainya agar patuh dan taat terhadap perintah pemimpin. Kebiasaan yang dilakukan atasan kurang baik untuk dicontoh oleh para pegawai, sehingga pegawai tidak bekerja dengan baik juga karena adanya perilaku ataupun sifat atasan yang tidak menjadi pedoman mereka. Sehingga hal ini berdampak pada kurangnya kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai kurang tepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik, dimana pegawai tidak menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan. Kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana para pegawai kurang melakukan kerjasama apabila ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan satu orang saja.

Konsep Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan adalah proses membujuk, memotivasi, dan membimbing pegawainya untuk menyelesaikan tugas yang diminta dari mereka. Antara lain, ada banyak perspektif berbeda tentang kepemimpinan, Menurut Delti (2015), "kepemimpinan sebagai hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan

pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama". Masri (2013) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi tingkah laku orang lain, atau seni mempengaruhi tingkah laku manusia, baik individu maupun kelompok. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu, demikian dikatakan Kompri (2015). "Kepemimpinan adalah suatu proses hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu, klaim Busro (2018:215).

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai yang dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya, merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Huseno (2016:86) "kinerja pegawai adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu Menurut Asnawi (2019), "kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi". Selain itu, menurut Tika (2016), "kinerja pegawai merupakan hasil fungsi kerja atau aktivitas seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu".

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan (X)

Menurut Afandi (2018:86:87) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan antara lain.

- a. Kematangan emosi, yaitu kemampuan untuk menangani berbagai kesulitan

dengan emosi yang stabil atau tenang dan membuat penilaian secara perlahan dan tanpa mudah terpengaruh oleh fakta yang belum pasti.

- b. Komunikatif, yaitu menggunakan bahasa yang jelas, sesuai, dan mudah dipahami, sehingga penerima pesan merasa senang dan sigap melaksanakan apa yang disampaikan pemimpin.
- c. Pengambilan keputusan memerlukan keberanian untuk memilih tindakan dalam situasi ketika kepemimpinan harus membuat pilihan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Duha (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Proses penyaluran tanggung jawab. Atasan mendelegasikan tanggung jawab, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh kepada orang yang berada di bawahnya.
- b. Hubungan positif yang kuat. Menjalinkan komunikasi yang efektif di seluruh lini/bagian perusahaan akan membantu menjaga hubungan yang sehat dan bermanfaat.
- c. penguasaan materi kerja. Tujuan utama dari tugas ini dibahas dalam materi kerja.
- d. Harapan. Ekspektasi masyarakat menunjukkan bahwa mereka memang ingin terus tampil.
- e. Kesempatan untuk bertumbuh. Ketika orang tersebut dapat mencapai harapannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Orang menginginkan beragam pilihan untuk pengembangan profesional di dalam perusahaan.

Indikator Kepemimpinan (X)

Indikator kepemimpinan menurut Badu dan Djafri (2017:53), antara lain:

- a. Sifat. Kepribadian seorang pemimpin mempengaruhi gaya kepemimpinannya dan menentukan apakah ia akan berhasil naik ke posisi pemimpin yang efektif.
- b. Kemampuan. Kualitas seseorang dengan kualitas seseorang yang memiliki ciri, temperamen, atau karakteristik yang sama di dalam dirinya adalah bakat pribadi yang dipermasalahkan.
- c. Kebiasaan. Sebagai perilaku sukses, kebiasaan memainkan peranan penting dalam gaya kepemimpinan.
- d. Tempramen. Preferensi perilaku dan interpersonal seorang pemimpin dicirikan oleh temperamennya.

Menurut Adamy (2016:57) menyatakan indikator kepemimpinan yaitu:

- a. Memiliki visi. Kemampuan untuk membangun sebuah visi dan kemudian membuatnya menarik merupakan persyaratan bagi pemimpin yang efektif.
- b. Mampu membuat perencanaan strategi. Seorang pemimpin yang baik harus mampu melihat ke depan dan memprediksi ke mana arah kelompok atau organisasinya dengan akurat.
- c. Berintegritas. Seorang pemimpin yang terintegrasi akan membiarkan nilai-nilainya mengarahkan tindakan, interaksi dengan orang lain, dan keputusan antarpribadi.
- d. Transparan. Semakin sederhana bagi tim atau karyawan untuk memahami tugas mereka dan bagaimana mereka masing-masing dapat berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, semakin transparan seorang pemimpin mengenai tujuan dan kesulitan organisasi.
- e. Mampu berkomunikasi dengan jelas. Ciri utama kepemimpinan adalah kemampuan komunikasi yang halus dan tepat.

Selanjutnya, menurut Suwanto dan Priansi dalam Suwanto (2020:160) indikator kepemimpinan yaitu:

- Memiliki pengaruh yang baik, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam membujuk pengikutnya agar mau melakukan apa yang diharapkan.
- Mampu menumbuhkan motivasi, khususnya kemampuan seorang pemimpin organisasi untuk menjadi motivator bagi bawahannya dalam meningkatkan output anggota staf.
- Menumbuhkan rangsangan untuk menginspirasi kreativitas dan wawasan
- Mampu memberikan perhatian, khususnya kebutuhan dan kekhawatiran staf.

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Busro (2018:99) kinerja pegawai dapat diukur dengan dimensi atau indikator sebagai berikut:

- Kualitas hasil kerja. Karyawan secara konsisten menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang memenuhi standar organisasi.
- Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Efektivitas kerja seorang karyawan merupakan salah satu indikator utama apakah kinerjanya baik atau buruk di mata perusahaan.
- Ketelitian. Setiap tugas berhasil diselesaikan oleh anggota staf tanpa kesalahan.

Menurut Duha (2020:215-221) mengemukakan indikator kinerja pegawai seperti berikut ini:

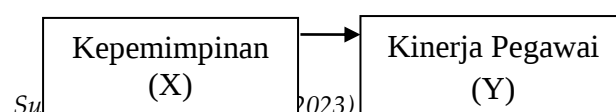
- Kelembagaan. Pertanyaan ini bertujuan untuk memastikan tingkat keterikatan psikologis dan tubuh seseorang terhadap organisasi.
- Koordinasi. Kemampuan berkomunikasi, membangun hubungan, dan berkolaborasi secara efektif dengan orang lain ditunjukkan melalui koordinasi.

- Keandalan. Tujuan dari pertanyaan keandalan adalah untuk menentukan apakah kandidat tersebut memenuhi syarat dan sesuai untuk pekerjaan yang ada. Masyarakat harus menunjukkan bahwa mereka mampu bekerja.
- Harapan. Harapan adalah situasi atau hasil yang dinanti-nantikan, namun untuk mencapainya memerlukan waktu dan usaha.
- Partisipasi. Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila selain mengabdikan dengan bekerja tekun, ia juga mampu memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kerangka Berpikir

Tingkat kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi merupakan faktor pendukung munculnya kualitas kinerja yang memuaskan. Apabila suatu organisasi mempunyai kepemimpinan yang buruk maka akan berdampak pada menurunnya kinerja bawahannya. Sebaliknya jika tingkat kepemimpinannya baik maka akan berdampak pada peningkatan kualitas. Berikut uraian kerangka konseptual penelitian:

Gambar. 1. Kerangka Berpikir



Su (2023)
Keterangan

X : Variabel yang mempengaruhi

Y : Variabel yang dipengaruhi

→: Arah garis pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yakni: “ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan”.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi yang dapat dikumpulkan dan ditafsirkan dengan relatif mudah dan berbentuk angka atau angka mutlak, menurut Sunyoto (2013:21). Maka dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai di Kantor Camat Telukdalam. .

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner melibatkan pemberian serangkaian pernyataan kepada partisipan penelitian. Menurut Sugiyono (2018:153) sebagai mana terlihat dibawah ini:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Uji Instrumen

1. Uji Validitas. Uji validitas menentukan keandalan suatu kuesioner. Sugiyono (2018:193) mengartikan validitas sebagai kemampuan suatu instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.
2. Uji Reliabilitas. Pengujian keandalan digunakan untuk menilai konsistensi, keandalan, dan kapasitas alat ukur untuk menjaga konsistensi selama beberapa pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji statistik Kolmogorov-Sminorv (K-S) non parametrik dapat digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu secara umum normal atau tidak, dan jika iya maka nilai residu dikatakan berdistribusi normal. Data sisa terdistribusi secara teratur jika temuan K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05. Sedangkan data sisa tidak

berdistribusi normal apabila hasil K-S kurang dari 0,05

2. Uji Heteroskedastisitas. Uji skedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah varians dan residual setiap observasi dalam model regresi sama atau tidak. Plot sebar, dimana sumbu horizontal mewakili nilai prediksi dan sumbu vertikal mewakili nilai sisa kuadrat, dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji (Parsial (Uji t). Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menurut Suliyanto (2018:173):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

Keterangan:

- t = nilai thitung
bj = koefisien regresi
sbj = kesalahan baku koefisien regresi.

2. Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Formula untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi yaitu sebagai berikut Suliyanto (2018:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Metode Analisis Data

Untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen digunakan regresi linier sederhana. Untuk mengestimasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut Suliyanto (2008:160):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diramalkan
a = konstanta
b = koefisien regresi

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X)

Nilai koefisien yang diperoleh untuk item pernyataan nomor 1 sampai 10 adalah positif pada tabel di atas ketika menghitung uji validitas pada total item statistik; dengan demikian, r_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,514$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pernyataan 1 sampai 10 semuanya dianggap benar karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua klaim tentang kepemimpinan (X) dalam daftar klaim dianggap benar karena koefisien korelasinya positif.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

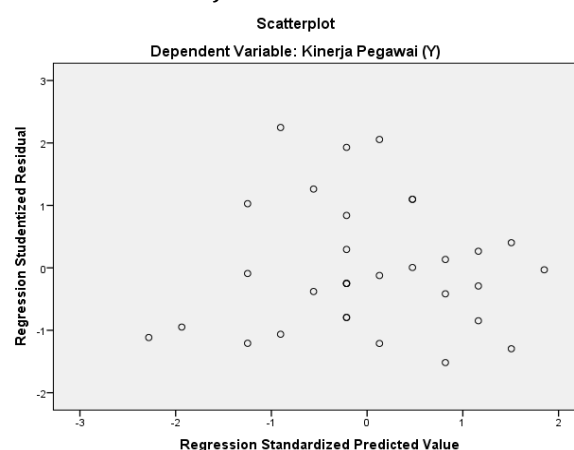
Nilai koefisien yang ditentukan untuk item pernyataan 1 sampai 9 pada tabel di atas, yang menghitung uji validitas pada seluruh item statistik, adalah positif; maka r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $r_{tabel} = 0,514$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pernyataan 1 sampai dengan 9 semuanya dianggap benar karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua klaim tentang kinerja karyawan (Y) dalam daftar klaim dianggap benar karena koefisien korelasinya positif.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Sampel yang terkumpul dari populasi diyakini berdistribusi normal karena nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,719 yang menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Ditentukan bahwa data sisa berdistribusi normal karena nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas. Terlihat jelas dari Gambar dibawah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola dan titik yang berbeda atau teratur pada gambar di atas. Oleh karena itu, persamaan tersebut konsisten dengan premis klasik mendasar bahwa semua observasi memiliki residu yang sama.

Gambar. 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti 2023, dengan
SPSS 21.0 For Windows

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y), karena nilai $t_{hitung} (6,634) > t_{tabel} 1,696$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Koefisien Determinasi (R^2). Dari temuan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa 59,5% keragaman variabel dependen (kinerja pegawai) dan 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,595 (59,5%). Tabel 4.9 menampilkan seluruh hasil pengolahan data.

Metode Analisis Data

Berdasarkan Hasil pengujian diperoleh nilai bahwa variabel kepemimpinan (X)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada model regresi pada tabel berikut:

Tabel 1. Pengaruh Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.765	5.162	
1 Kepemimpinan (X)	.766	.115	.771

Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows.

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 6,765 + 0,766X$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = 6,765

b = 0,766

X = kepemimpinan

Interprestasi dari persamaan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 6,765 menunjukkan nilai tetap kinerja pegawai ketika nilai kepemimpinan sama dengan nol.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X) = 0,766 menunjukkan nilai kepemimpinan ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,766.

D. Penutup Simpulan

Dari temuan penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat

Telukdalam dipengaruhi oleh kepemimpinan

Saran

Dalam Penelitian ini peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran penelitian ini yaitu:

- Supaya kinerja pegawai baik, maka kepemimpinan memperhatikan proses kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung agar kinerja pegawai efektif.
- Dalam organisasi perlu mempertahankan kepemimpinan yang efektif, supaya kepemimpinan mampu mempengaruhi bawhaanya dalam bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat.
- Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

E. Daftar Pustaka

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zafa Publishing.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Asnawi, Melan Anggraini. 2019. *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational*

- Research and Social Sciences (IJERSC), 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lumbu, Evan Drani Buulolo, Alena

- Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: MNC.
- Kamaroellah. 2014. *Budaya Organisasi*. Surabaya: Salsabila Putra Pratama.
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa.

- (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Priansa, Juni Donni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Purwanggono, Cuk. Jaka. 2020. *Kepemimpinan*. Semarang: Salemba Empat.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Teknis Proyeksi Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Publisher.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.85>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika. <https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>