

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Yentri Susanti Ziraluo  
Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
[yentriziraluo08@gmail.com](mailto:yentriziraluo08@gmail.com)

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dan sumber datanya adalah karyawan. Populasi dan sampel penelitian adalah 30 responden. Teknik mengumpulkan data adalah angket. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian manajemen menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  10,892 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1,701. Jadi, gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pemimpin Kantor Camat Maniamolo harus terus memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka terus melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. (2) Pegawai harus melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan memaksimalkan hasil.

**Kata Kunci:** Gaya; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

### Abstract

*The purpose of this study is to ascertain how leadership style affects worker performance in the South Nias Regency's Maniamolo Subdistrict Office. Thirty respondents make up the population and sample in this quantitative study, which uses employees as its data source. A questionnaire is used to collect data. Simple linear regression analysis is the data analysis technique that is applied. Management research findings indicate that  $t_{count}$  value is  $10.892 > t_{table}$  1.701. Thus, it can be said that the Maniamolo District Head Office in South Nias Regency experiences a correlation between employee performance and leadership style.. The findings of this study recommend that: (1) The Maniamolo Subdistrict Office leader should always inspire and motivate staff members so they would be motivated to work hard and enthusiastically. (2) Workers at the Maniamolo Subdistrict Office aim to do their jobs with zeal and to use their skills to the fullest extent possible to achieve the best possible results.*

**Keywords:** Leadership; Style; Employee Performance

### A. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam menentukan seberapa baik sebuah organisasi beroperasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia

harus dibina dengan hati-hati dan cermat untuk memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan.

Karena ada hubungannya dengan jenis kepemimpinan yang harus diterapkan oleh

seorang pemimpin dalam suatu organisasi, para pemimpin harus memiliki sifat kreatif, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, kemampuan untuk mengatur, dan kemampuan untuk memimpin bawahannya dengan cara yang sesuai dengan kemampuan mereka. Pengembangan karyawan dan pembentukan lingkungan kinerja yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi adalah hal yang diperlukan dalam kepemimpinan organisasi. Untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diharapkan, pemimpin organisasi harus mampu menerapkan potensi kinerja kepada karyawan mereka agar mereka dapat memaksimalkan potensi mereka.

Menurut Oemar Hamalik (2017:167) "Sikap, cara, dan penampilan kepemimpinan dikenal sebagai gaya kepemimpinan". Gaya kepemimpinan merupakan suatu metode seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan aktivitas dan kegiatannya. Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mendorong dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Kepemimpinan yang baik menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya, seperti menyelesaikan masalah bersama-sama, menjalin komunikasi yang baik, memberikan nasihat, dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Sebaliknya, gaya

kepemimpinan yang lebih buruk akan menyebabkan masalah yang lebih sulit diselesaikan, seperti pimpinan yang terlalu fokus pada penyelesaian masalah masal. Seorang pemimpin harus memimpin dengan baik agar dapat mempengaruhi karyawannya, terutama mereka yang berbakat.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan sikap mental seseorang yang memiliki pandangan secara optimis dan keyakinan diri terhadap pekerjaan yang dibebankan, bahwa hasil yang baik dan dapat digunakan di masa depan akan dihasilkan dari tindakan yang dilakukan dengan baik dan penuh tanggung jawab hari ini. Dengan kata lain, pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja mereka dan menghasilkan pegawai yang lebih baik dan lebih unggul. Faktor-faktor yang dapat mengurangi kinerja karyawan termasuk kurangnya keterampilan, kemampuan, dan pengalaman dalam pekerjaan, kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan, dan sikap tidak bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Akibatnya, kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting dan sangat diperhatikan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari kinerja karyawan yang mencapai standar tertentu di tempat kerja mereka. Organisasi juga dapat membantu kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, di mana pemimpin dapat melihat seberapa nyaman karyawan mereka bekerja dan memberikan motivasi yang kuat untuk mencapai target. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting bagi para pemimpin organisasi untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang mereka gunakan,

khususnya bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat menunjang kinerja pegawai. Organisasi harus mengetahui informasi tentang gaya kepemimpinan ini karena gaya kepemimpinan ini merupakan komponen penting dari sistem yang dibangun.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan bahwa pemimpin masih kurang dalam mengambil keputusan, mungkin karena pemimpin kurang dalam mengambil keputusan, kurangnya motivasi untuk pegawai melakukan tugas, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa pegawai yang tidak merasa termotivasi dan kurang bersemangat dalam pekerjaannya, dan kurangnya pengakuan atas kerja pegawai karena pemimpin tidak konsisten dalam mengambil keputusan.

Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi karyawan di perusahaan. Menurut Nasution (2013:210). "Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya," Selanjutnya, Menurut Thoha (2017:49) "Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat".

### **Konsep Kinerja Pegawai (Y)**

Pada dasarnya, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk (2012:105) "Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu menurut keahlian tertentu". Selanjutnya menurut Duha (2014:215) mengatakan "kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu

dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam suatu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu".

### **Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan (X)**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seseorang dalam memimpin orang lain. Menurut Gatto dalam Mulyan (2017:169), ada 4 jenis gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

#### **a. Gaya Direktif**

Pada umumnya, Pemimpin yang direktif tidak hanya terlibat dalam membuat keputusan penting tetapi juga terlibat dalam melaksanakan keputusan tersebut. Semua tugas dijalankan oleh pemimpin, dan orang lain memiliki sedikit kebebasan untuk bertindak dan berkreasi. Pada dasarnya, gaya ini keras kepala.

#### **b. Gaya Konsultatif**

Gaya direktif adalah dasar dari gaya ini. tidak otoriter dan lebih banyak berinteraksi dengan karyawan atau anggota organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, pemimpin harus lebih banyak berkonsultasi, mendorong, dan memberi saran.

#### **c. Gaya Partisipatif**

Bermula dari gaya konsultatif, gaya partisipatif dapat berkembang ke arah kepercayaan antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin cenderung mempercayai staf untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Sementara itu, kontak konsultatif terus berlanjut. Kepemimpinan gaya ini mendorong kelompok untuk membuat keputusan dan bekerja sama dengan mendengar, menerima, dan bekerja sama.

#### **d. Gaya Delegasi**

Gaya delegasi ini mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif sendiri. Tidak ada interaksi dan kontrol dari pemimpin, jadi upaya ini hanya dapat dilakukan jika karyawan menyadari kemampuan mereka dan percaya bahwa mereka akan mencapai tujuan organisasi.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Suparno Widodo (2015:151) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai" yaitu :

- a. Sasaran  
Ada rencana yang jelas untuk tujuan organisasi.
- b. Standar  
Berhasilnya seseorang mencapai tujuan organisasi diukur dengan standar.
- c. Umpan balik  
Informasi tentang upaya untuk mencapai sasaran sesuai dengan standar.
- d. Peluang  
Beri individu kesempatan untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. Sarana  
Memberikan sarana yang diperlukan untuk membantunya menyelesaikan tugasnya.
- f. Kompetensi  
Pelatihan yang efektif berarti bukan hanya belajar tentang sesuatu, tetapi juga belajar bagaimana melakukannya.
- g. Motivasi  
Memotivasi seseorang untuk bertindak atau berpikir dengan alasan, baik secara sadar atau tidak sadar.

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Keahlian dan kemampuan Pegawai yang menyelesaikan latihan mereka

dengan akurat akan melakukan lebih banyak dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik untuk organisasi.

- b. Pengetahuan: Seseorang yang memiliki pengetahuan pasti akan bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Mereka tahu bagaimana menyelesaikan tugas sehingga menghasilkan output yang optimal.
- c. Kepribadian: Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik tentunya akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan mencapai hasil terbaik.
- d. Kepemimpinan: Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.
- e. Budaya Organisasi: Ide-ide seperti disiplin kerja dan saling memotivasi.
- f. Lingkungan kerja: Organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal untuk karyawan.
- g. Disiplin kerja: seseorang yang mematuhi aturan di tempat kerja.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan (X)**

Indikator berfungsi sebagai alat untuk mengukur seberapa efektif seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan mereka di dalam organisasi.

Menurut Arpandi, dkk (2018:117), indikator gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

- a. Kematangan spiritual, sosial, dan fisik
- b. Menunjukkan keteladanan
- c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
- d. Jujur
- e. Memiliki keterampilan komunikasi dan keterampilan.

Selanjutnya, menurut Kartono dalam Setiawan (2015:44) menyatakan sebagai berikut :

- a. Kemampuan mengambil keputusan  
Keputusan didefinisikan sebagai pendekatan sistematis terhadap fakta pilihan yang dihadapi dan penentuan tindakan terbaik.
- b. Kemampuan Memotivasi  
Kemampuan memotivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi kewajibannya.
- c. Kemampuan Komunikasi  
Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seseorang untuk secara lisan atau tidak langsung menyampaikan ide, pesan, atau pikiran dengan baik kepada orang lain.
- d. Kemampuan memberikan arahan  
Seorang pemimpin memberikan arahan dan petunjuk kepada karyawannya untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan rencana.

#### **Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Duha (2014:323) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas  
Standar ini dibuat dengan membandingkan kemampuan sebenarnya dengan volume kerja yang seharusnya (standard kerja normal).
- b. Kualitas  
Standar ini menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu adalah penggunaan jam kerja yang diatur oleh organisasi.
- d. Kehadiran

Kehadiran pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi tentang waktu masuk dan keluar kerja, jumlah kehadiran, dan keluar bukan untuk urusan dinas.

- e. Kemampuan Kerja sama  
Kemampuan karyawan untuk membuat konsep dan tindakan baru yang membantu menyelesaikan tugas.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas yang seharusnya.
2. Kuantitas kerja  
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari Kecepatan kerja setiap karyawan menunjukkan jumlah kerja ini.
3. Tanggung jawab  
Kesadaran bahwa karyawan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama  
Seberapa jauh pegawai dapat menyelesaikan tugas mereka dengan bekerja sama dengan tim yang akurat dan tidak melakukan kesalahan.

#### **B. Metode Penelitian**

##### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal. Menurut Sugiyono (2018:15) "penelitian kuantitatif yang menyelidiki populasi dan sampel tertentu". Peneliti memilih jenis penelitian kuantitatif karena mereka dapat mengetahui bagaimana dua variabel atau lebih mempengaruhi fenomena tertentu.

##### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang sedang bekerja atau pernah bekerja di

Kantor Camat Maniamolo yang berjumlah 30 orang, Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan mengirimkan kuesioner atau angket langsung kepada peserta untuk mendapatkan data yang akurat, relevan, dan dapat dipertanggung jawabkan. Angket penelitian terdiri dari dua variabel: gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Alternatif jawaban dari kuesioner ditentukan dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2018:214) "Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan penerimaan seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.". Jawaban dapat diberi skor jika diperlukan analisis kuantitatif.

(Sugiyono, 2018:215) :

- a. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
- b. Setuju (S) = Skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) = Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan mereka. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator yang akan di tunjukkan dibawah ini :

**Tabel 1. Indikator Gaya Kepemimpinan (X)**

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Pengambilan Keputusan	1,2,3	3

2	Memotivasi	4,5,6	3
3	Komunikasi	7,8,9	3
4	Pengarahan	10,11,12	3
Jumlah			12

Sumber : Desain Penulis, 2024

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja pegawai dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 3. Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	Nomor Item	Jumlah
1	Kualitas	1,2,3	3
2	Kuantitas	4,5,6	3
3	Tanggung Jawab	7,8,9	3
4	Kerjasama	10,11,12	3
Jumlah			12

Sumber : Desain Penulis, 2024

### D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

**Tabel 3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)**

No item	Pada Saat Uji Coba		Pada Saat Penelitian		Ket.
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	
	N= 15	N=15	N=30	N=30	
1	0,795	0,514	0,720	0,355	Valid
2	0,833	0,514	0,586	0,355	Valid
3	0,867	0,514	0,718	0,355	Valid
4	0,923	0,514	0,584	0,355	Valid
5	0,823	0,514	0,629	0,355	Valid
6	0,881	0,514	0,369	0,355	Valid

7	0,823	0,514	0,760	0,355	Valid
8	0,923	0,514	0,584	0,355	Valid
9	0,923	0,514	0,471	0,355	Valid
10	0,795	0,514	0,719	0,355	Valid
	0,823		0,518	0,355	Valid
11	0,823	0,514	0,652	0,355	Valid
12		0,514			

Sumber :Hasil Olahan Penelitian 2024 dengan alat bantu SPSS Version 21.

Tabel 3 di atas menunjukkan perhitungan validitas item-total statistic. Ini terjadi baik saat uji coba instrumen penelitian dilakukan pada 15 responden di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, di mana semua butir pernyataan menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel. Hal ini juga terjadi pada 30 responden di Kantor Camat Maniamolo, di mana semua butir pernyataan menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel. Kemudian disimpulkan bahwa item nomor 1–12 valid dengan rhitung > rtabel.

**Tabel 4. Hasil Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No item	Pada Saat Uji Coba		Pada Saat Penelitian		Ket.
	Rhitung	Rtabel	Rhitung	Rtabel	
	N= 15	N=15	N=30	N=30	
1	0,893	0,514	0,763	0,355	Valid
2	0,893	0,514	0,583	0,355	Valid
3	0,885	0,514	0,757	0,355	Valid
4	0,962	0,514	0,627	0,355	Valid
5	0,962	0,514	0,660	0,355	Valid
6	0,893	0,514	0,691	0,355	Valid
7	0,838	0,514	0,554	0,355	Valid
8	0,885	0,514	0,706	0,355	Valid
9	0,893	0,514	0,433	0,355	Valid

10	0,716	0,514	0,622	0,355	Valid
	0,962		0,547	0,355	Valid
11	0,885	0,514	0,664	0,355	Valid
12		0,514			

Sumber :Hasil Olahan Penelitian 2024 dengan alat bantu SPSS Version 21.

Tabel 4. di atas menunjukkan perhitungan validitas item-total statistic. Dalam kasus di mana uji coba instrumen penelitian dilakukan pada 15 responden di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, semua butir pernyataan menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel. Dalam kasus lain, ketika uji coba instrumen penelitian dilakukan pada 30 responden di Kantor Camat Maniamolo, semua butir pernyataan menunjukkan nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kerja (X)**

Pada Saat Uji Coba (N=15)		Pada Saat Penelitian (N=30)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Item
,966	12	,824	12

Sumber :Hasil Olahan Penelitian 2024 dengan alat bantu SPSS Version 21.

Berdasarkan Tabel 5, konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,976 (uji coba) dan 0,866 (penelitian sebenarnya) yang lebih besar dari 0,60. Disimpulkan bahwa komponen penelitian tersebut reliabel.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pada Saat Uji Coba (N=15)		Pada Saat Penelitian (N=30)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Item

,966      12      ,824      12

Sumber :Hasil Olahan Penelitian 2024 dengan alat bantu SPSS Version 21.

Berdasarkan Tabel 6, konstruk atau variabel dianggap realibel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Nilai 0,976 untuk uji coba dan 0,866 untuk penelitian sebenarnya adalah masing-masing lebih dari 0,60. Disimpulkan bahwa komponen penelitian tersebut reliabel.

### Uji Normalitas Data

**Tabel 7. Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,90068815
Most Extreme Differences	Absolute	,175
	Positive	,175
	Negative	-,080
Test Statistic		,175
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber :Hasil Olahan Penelitian 2024 dengan alat bantu SPSS Version 21.

Data residual berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 7, karena nilai Tes Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,019 lebih besar dari 0,5.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 8. Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,677	4,660		,194	,848
	Gaya Kepemimpinan	,991	,091	,899	10,892	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Hasil Olahan Penelitian 2024 dengan alat bantu SPSS Version 21.

Menurut tabel 8, variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki nilai t<sub>hitung</sub> 10,892 dan tingkat signifikan 0,000. Sementara itu, nilai t<sub>tabel</sub> pada  $\alpha = 0,05$  adalah 1,701. Dengan tingkat kebebasan (df)  $(n-k-1) = 28$ , Secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap variabel terikat, karena nilai t<sub>hitung</sub> (10,892) lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> (1,701) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,899 <sup>a</sup>	,735	,802	3,257	1,839

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Hasil Olahan Penelitian 2024 dengan alat bantu SPSS Version 21.

Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,802, yang menunjukkan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan) bertanggung jawab atas 73,5% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai), dan variabel lain yang tidak dikenal sebagai variabel penelitian memengaruhi 26,5% dari variabel lain.

### Metode Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis dan melalui pengujian validitas dan reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y), data dikumpulkan yang

menunjukkan bahwa item yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai alat penelitian.

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 10,677 + 0,991 X$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

$\alpha$  = 10,677

b = 0,991

X = Variabel bebas

Menurut model regresi sebelumnya, koefisien variabel bebas menunjukkan tanda positif. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat, kinerja pegawai, akan meningkat ketika variabel bebas, gaya kepemimpinan, meningkat, atau sebaliknya. Persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta 10,677 adalah nilai variabel kinerja pegawai, dan ketika variabel gaya kepemimpinan bernilai (0), nilai variabel kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai. Satuan ini menunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja mereka, organisasi harus menjaga sumber daya manusianya dengan memberikan gaya kepemimpinan yang instensif kepada anggota staf untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Ini harus diukur sebagai ukuran atau kualitas keberhasilan kerja yang dicapai oleh anggota staf, sehingga mereka ditunjukkan mampu mencapai tujuannya.

### E. Penutup

Hasil penelitian dan diskusi yang telah diuraikan memungkinkan kita untuk membuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa  $Y = 10,677 +$

$0,991 X$ , hal ini didukung beberapa hasil pengujian yaitu : Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Maniamolo Kabupate

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini :

1. Pemimpin Kantor Camat Maniamolo harus terus memberikan motivasi kepada karyawan organisasi untuk terus melakukan tugas dengan penuh semangat.
2. Pegawai yang bekerja di Kantor Camat Maniamolo harus melakukan tugas mereka dengan penuh semangat dan memaksimalkan hasil pekerjaan mereka dengan cara terbaik sesuai dengan kemampuan mereka.

### F. Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf . 2016. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa.
- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5 Dian Kasih Bago (2022). No 1 (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

- Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Bintoro, daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit gava media.
- 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>
- Duha, A; Harefa, D. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: deepublish
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Fau, A., Dkk. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (Hibiscus Sabdariffa) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A., Dkk. (2022). *Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., Dkk. (2022). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. CV. Mitra Cendekia Media.
- 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. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil belajar Fisika Ditinjau dari Atensi Siswa (Eksperimen Pada Siswa Kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5 (1), 35-48.
- Harefa, D. (2021). *Monograf Penggunaan Model Pembelajaran Meaningful Instructional design dalam pembelajaran fisika*. CV. Insan

- Cendekia Mandiri.  
[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJf6V29EftTToJCrvmnI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=RTogEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=gmZ8djJHZu&sig=JKoLHfCIJf6V29EftTToJCrvmnI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2022). EDUKASI PEMBUATAN BOOKCAPTHER PENGALAMAN OBSERVASI DI SMP NEGERI 2 TOMA. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). STUDENT DIFFICULTIES IN LEARNING MATHEMATICS. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- 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., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Laia, B., Laia, F., & Tafonao, A. (2023). SOCIALIZATION OF ADMINISTRATIVE SERVICES IN THE RESEARCH AND COMMUNITY SERVICE INSTITUTION AT NIAS RAYA UNIVERSITY. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- 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>
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210-220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media

- Kartono, Kartini. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Molli Wahyuni; dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Mulyan. 2017. *Pengantar Manajemen*. Banyumas: Pena Persada.
- Nation , Mulian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalamvol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation\\_for\\_view=8WkwxCwAAAAJ-f6ydRqryjwC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ-f6ydRqryjwC)
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, M., Laia, B., Harefa, D., Ndraha, L. D. M., Lase, I. P. S., Telaumbanua, T., Hulu, F., Laia, B., Telaumbanua, K., Fau, A., & Novialdi, A. (2022). BOKASHI SUS SCROFA FERTILIZER ON SWEET CORN PLANT GROWTH. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 32-50. <https://doi.org/10.57094/haga.v1i1.494>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Suliyanto. 2018. *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Thoha, Mifta. 2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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, Dkk. (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/>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students’ Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS PADA MATERI BARISAN DAN DERET SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 TOMA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wiputra Cendana., Dkk. (2021). Model-Model Pembelajaran Terbaik. Nuta Media
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). ANALISIS KEMAMPUAN KONEKSI MATEMATIKA PADA MATERI TRANSFORMASI SISWA KELAS XI SMK NEGERI 1 LAHUSA TAHUN PEMBELAJARAN 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>