

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

### INFLUENCE OF LEADERSHIP ON CIVIL SERVANT PERFORMANCE

Siti Nur Azijah<sup>1</sup>, Rita Rahmawati<sup>2\*</sup>, Rusliandy<sup>3</sup>, Cecep Wahyudin<sup>4</sup>, Novel Anak Lydon<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Djuanda, Bogor Indonesia

<sup>5</sup>Social, Environment and Development Sustainability Research Center, Faculty of Social  
Sciences and Humanities, National University of Malaysia, Malaysia

\*Korespondensi: Rita Rahmawati. Email: rita.rahmawati@unida.ac.id  
(Diterima: 11-11-2023; Ditelaah: 08-01-2024; Disetujui: 08-03-2024)

#### ABSTRACT

A leader's behavior can significantly impact civil servant performance because improving civil servant performance depends on a leader's expertise. This research aims to determine the influence of leadership on civil servant performance. This research was conducted at the Bogor Regency BPN office. The research methods used are descriptive and associative with a quantitative approach. The sample determination technique uses random sampling based on the Slovin formula to obtain a sample size of 135 respondents from a total population of 204. The data collection technique is based on observation, questionnaires, and interviews. The method for analyzing research data applies the Weight Mean Score formula, then continues to use hypothesis testing, namely the t-test and termination coefficient. The research results show that leadership has a significant influence on civil servant performance. Based on the t-test, it is known that the significance value is  $0.000 < 0.05$ , and the calculated t-value of 4.407 is greater than the t-table value of 1.978. The level of influence of leadership variables on civil servant performance is 44.8%, and other factors influence other percentages. In the leadership variable, the highest dimension in income, the average score is in the achievement-oriented indicator in work with an average score of 4.2, and the lowest dimension is in the directive, supportive, and participative indicator with an average score of 4 with suitable criteria. Meanwhile, the highest dimension of the civil servant performance variable is the quality of work dimension, with an average score of 4.2; it proves that the quality of employee performance at the BPN Office is good, and the lowest dimension is the dimension of work knowledge and creativity, with an average score of 4 with suitable criteria.

**Key words:** Civil Servant Performance, National Land Agency, Leadership, Public Organization

#### ABSTRAK

Perilaku seorang pemimpin dapat membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karna secara mendasar, untuk meningkatkan kinerja pegawai tergantung pada keahlian seorang pemimpin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Kabupaten Bogor. Metode penelitian berupa deskriptif dan asosiatif yang pendekatannya bersifat kuantitatif. Teknik penentuan *sample* menggunakan *random sampling* berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh ukuran sampel sebesar 135 responden dari total populasi 204. Teknik pengumpulan data berdasarkan pada observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik dalam menganalisis data penelitian ini menerapkan rumus *Weight Mean Score*, kemudian dilanjutkan digunakan uji hipotesis yaitu uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan yang terjadi pada kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji t diketahui nilai signifikansi dengan besaran  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung 4,407 lebih besar daripada nilai t tabel 1,978. Tingkat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki persentase 44,8% dan persentase lainnya memperoleh pengaruh dari faktor lainnya. Pada variabel kepemimpinan bahwa dimensi paling tinggi dalam pendapatan skor rata-rata berada pada indikator berorientasi prestasi dalam pekerjaan dengan skor rata-rata mencapai 4,2 dan dimensi terendah berada dalam indikator direktif, suportif dan partisipatif dengan nilai rata-rata 4 dengan kriteria baik. Sedangkan dimensi tertinggi pada variable kinerja pegawai yaitu dimensi kualitas pekerjaan dengan skor rata-rata 4,2 hal tersebut membuktikan bahwa kualitas kinerja pegawai di Kantor BPN sudah baik dan dimensi terendah yaitu pada dimensi pengetahuan kerja dan kreatifitas dengan skor rata-rata 4 dengan kriteria baik.

**Kata kunci:** Badan Pertanahan Nasional, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Organisasi Publik

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan di suatu organisasi tentu sangat diperlukan dalam proses peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kinerja pegawai yang baik dapat dilihat melalui bagaimana metode seorang pemimpin memengaruhi pegawai-pegawainya agar dapat meraih sasaran yang sudah diputuskan sebelumnya, dalam artian faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku pemimpin yang bersangkutan dalam mengendalikan bawahannya di dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh yang dilaksanakan oleh suatu individu ketika mengatur anggota kelompok yang dimilikinya agar dapat menggapai sasaran organisasinya dengan melewati alur komunikasi yang transparan. Proses persuasi tidak melibatkan kekerasan; melainkan didukung oleh dukungan motivasi, memungkinkan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan dan memotivasi bawahannya dengan menggunakan strategi khusus. Agar dapat menggapai sasaran yang sudah diputuskan sebelumnya, proses juga perlu diawasi dengan baik sehingga setiap kesalahan dapat diminimalkan atau diatasi (Fadillah, 2017).

Organisasi yang sukses dapat dikaitkan dengan manajemen yang efektif oleh pimpinan yang berpengetahuan luas. Namun, keahlian Keterampilan manajerial dasar tidak cukup dalam lingkungan organisasi yang penuh tuntutan saat ini. Untuk memastikan keberhasilan sebuah organisasi, diperlukan kepemimpinan yang kuat serta menciptakan dorongan, dan promosi budaya organisasi yang positif. Walaupun semua manajer memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, tidak semua pimpinan benar-benar memiliki potensi. Seorang pemimpin juga seorang manajer, yang memiliki kemampuan. Kepemimpinan yang kuat amat esensial dalam upaya meningkatkan produktivitas serta

menggapai sasaran organisasi (Badeni, 2017).

Kepemimpinan adalah sebuah faktor pendorong suatu kelompok dengan melewati pengurusan perubahan serta manajemennya, oleh karenanya kehadiran pemimpin tidak sekadar menjadi simbolik saja melainkan kehadirannya mampu memberi dampak positif untuk daya bangun atau berkembangnya suatu kelompok. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memberi arahan, memberi dorongan, serta memberi instruksi kepada semua anggota organisasinya agar menggapai sasaran organisasi yang dikehendaki dengan mengoptimalkan kinerja pegawainya (Liyas, 2017).

Salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi yaitu kepemimpinan, sebagai mana kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Syahputra et al., 2020; Farhati et al., 2024). Dikarenakan hal itu, perilaku seorang pemimpin dapat membawa dampak positif ataupun negatif pada kinerja pegawai karena pada dasarnya perilaku kepemimpinan berorientasi pada tugas dalam pengukuran kinerja pegawai yang efektif (Hajar et al., 2018). Perilaku kepemimpinan dapat menjadi faktor yang dapat membawa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Latifah, 2021; Syafitri et al., 2024; Fitriyana et al., 2024).

Penelitian yang diselenggarakan selaras dengan luaran penelitian yang menunjukkan hasil analisis korelasi sederhana bahwa peran kepemimpinan berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pegawai atau memiliki pengaruh signifikan dengan kekuatan sebesar 58,7%; maksudnya berkembangnya kinerja mencapai persentase 58,7% ditetapkan ataupun dipengaruhi oleh peranan kepemimpinan (Tatulus et al., 2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terletak di dalam kategori kuat yang memiliki interval 0,80-1,00 (Arianty, 2015). Dikarenakan hal itu,

pemimpin wajib memiliki gaya kepemimpinan, sebagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil nilai R square (Aisyah & Wardani, 2020). Dengan katalain dapat dikatakan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Khairizah, 2018; Wardhani et al., 2016).

Kinerja pegawai di Kantor BPN menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung ketercapaian target maupun pemecahan permasalahan, sebagaimana kinerja pegawai yang baik adalah kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Medan yang mempunyai kemampuan pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada diluar maupun dalam kantor (Pane & Fatmawati, 2017). Salah satu faktor penyebab permasalahan pada Badan Pertanahan Nasional khususnya di Kabupaten Boyolali yaitu rendahnya faktor kualitas pelayanan public, dalam artian pelayanan yang berkaitan dengan pertanahan masih belum dilakukan secara optimal seperti pembuatan sertifikat pertanahan (Fauza & Wismantoro, 2014).

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang memiliki misi agar mampu mengelola permasalahan sektor dan diatur melalui Keputusan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. Dalam menjalankan tugasnya, BPN menyelenggarakan berbagai fungsi, antara lain: Penyiapan serta penetapan kebijakan pada aspek mempertahankan, merumuskan serta menjalankan kebijakan seperti survei, pemetaan, maupun lain-lain. Salah satu output kinerja yang dihasilkan oleh BPN khususnya di BPN Kabupaten Bogor adalah penerbitan sertifikat tanah. Kinerja BPN dapat dinilai dari jumlah sertifikat yang dimiliki Masyarakat. Dari luas tanah sebesar 2.710 KM<sup>2</sup> (2.710.000 m<sup>2</sup>) diperkirakan baru sebesar 25% atau sebesar 542.500 meter persegi yang memiliki sertifikat tanah sesuai dengan hasil pemetaan dan data dari

Kantor BPN. Untuk mengurangi backlog sertifikat, BPN Kabupaten Bogor telah melakukan program PTSL.

Pada tahun 2022, BPN Kabupaten Bogor menargetkan kurang lebih 103 ribu sertifikat namun jumlah tersebut tidak terselesaikan sepenuhnya, kurang lebih hampir 99% terselesaikan dan sisanya 1% belum terselesaikan karena karena data-data yuridis dari kelurahan atau atas nama pemilik. Kemudian tahun 2023 BPN Kabupaten Bogor telah menargetkan untuk program PTSL sebesar 26.000 Sertifikat, sertifikat yang baru terbit kurang lebih 65% atau sebesar 16.900 sertifikat dan sisanya masih dalam proses pembuatan. Namun dalam penerbitan sertifikat PTSL ini masih ada sejumlah masalah, antara lain dalam kasus pembuatan sertifikat pada program membuat 300 sertifikat di Desa Cikopomayak dan Desa Neglasari Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor masih ada sejumlah masalah yang berkenaan dengan kurangnya ketelitian dalam pengecekan keaslian surat-surat kepemilikan sebagai salah satu prosedur pembuatan sertifikat. Kelalaian yang dilakukan oleh pimpinan dalam hal pengawasan dan pembinaan kepada pegawainya menyebabkan terjadinya mall administrasi.

## MATERI DAN METODE

Metode penelitian yang dipakai yaitu deskriptif dan asosiatif yang mana pendekatannya bersifat kuantitatif. Teknik penentuan *sample* menggunakan *random sampling* berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh ukuran sampel sebesar 135 responden dari total populasi 204. Teknik pengumpulan data berdasarkan pada observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik dalam menganalisis data yang dipakai yaitu rumus WMS (Weight Mean Score). Yang bergradasi sangat positif hingga sangat negatif, yang berisi serangkaian kata (sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik).

Metode asosiatif digunakan untuk menguji hipotesis yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data untuk menguji hipotesis ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner (instrument penelitian). Sebelum dilaksanakan aktivitas menyebar kuesioner, dilaksanakan uji validitas untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner dan uji realibilitas yang dipakai agar diketahuinya konsistensi kuesioner untuk digunakan sebagai alat ukur sebuah kontrak yang seragam ataupun mengetahui kestabilan kuesioner.

Uji validitas memakai SPSS versi 26 yang melihat nilai corrected item total dan uji reliabilitas memakai SPSS versi 26 yang melihat nilai koefisien cronbach's Alpha kuesioner untuk variable kepemimpinan dibuat dengan mengacu kepada indikator kepemimpinan berdasarkan perilaku kepemimpinan yang terdiri dari beberapa aspek diantaranya kepemimpinan direktif/instrumental, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. (Pradana, 2015; Robbins, 2009). Adapun pengukuran kinerja pegawai merujuk pada teori Marriot Tua Efendi Hariadja, (2012) Kinerja pegawai dapat dilakukan pengukurannya menggunakan berbagai dimensi diantaranya: kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), pengetahuan kerja (*job knowledge*), kerjasama tim (*team work*), serta kreatifitas (*creativity*).

Untuk melakukan pengujian terkait pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variable kinerja pegawai memakai uji t dengan bantuan SPSS, dan untuk mengetahui besaran pengaruh menggunakan koefisien diterminasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut hasil uji validitas dengan menggunakan indicator yang dipakai sebagai pengukur berbagai variabel memiliki koefisien korelasi yang lebih besar

daripada  $r_{\text{tabel}} = 0,159$  sehingga dapat dikatakan seluruh indikator tersebut adalah valid. Hasil hitung dalam uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada nilai signifikansi 5%. Berdasarkan hal tersebut, seluruh item pada kuesioner penelitian ini valid, sehingga dapat dipakai untuk menjadi instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kepemimpinan menghasilkan nilai 0,923 serta nilai kinerja pegawai sebesar 0,962 lebih besar daripada 0,6 dan 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sentralisasi yang dapat menjadi penggerak agar menggai sasaran organisasi secara efektif serta efisien, maka dengan adanya peran seorang pemimpin dapat menjadi suatu arah tingkat keberhasilan pada organisasi khususnya di BPN kabupaten bogor.

Untuk menguji variabel kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor digunakan teori kepemimpinan menurut Robbins (2009) yang menilai kepemimpinan dari 4 dimensi, yaitu dimensi direktif/instrumental, dimensi suportif, dimensi partisipatif, dan dimensi berorientasi prestasi (Pradana, 2015).

Kepemimpinan direktif/instrumental adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan berdasarkan pada hubungan yang positif antara pimpinan dan bawahan guna memperoleh kepuasan dan harapan pegawai selama melakukan pekerjaannya. Hasil penilaian responden terkait dimensi direktif/instrumental dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Penilaian Responden tentang Kepemimpinan Direktif/Instrumental (n=135)

No	Indikator	Mean	Kriterian Penafsiran
1	Pegawai memahami keinginan pimpinan	4,48	Sangat Baik
2	Adanya diskusi tugas pimpinan dan pegawai	4,2	Baik
3	Mendapatkan arahan jelas pimpinan	4,4	Sangat Baik
4	Adanya petunjuk khusus dari pimpinan	4,3	Sangat Baik
Rata-rata skor		4,34	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 1 terdapat rekapitulasi dimensi direktif/instrumental mendapat kriteria sangat baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4,34 yang menunjukkan bahwa di Kantor BPN Kabupaten Bogor pegawai mengetahui mengenai apa yang diharapkan seorang pemimpin tentunya yang berhubungan dengan tujuan pimpinan dan tujuan organisasi. Selanjutnya pimpinan memberikan pengarahan khusus kepada bawahan tentang tugas apa saja yang di emban atau ditanggung oleh pegawai sesuai dengan jobdesk masing-masing bagian. Sebagaimana kepemimpinan direktif sangat dibutuhkan dalam memaksimalkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan (Putra et al., 2013).

Kepemimpinan suportif merupakan gaya kepemimpinan yang senantiasa siap memaparkan berbagai macam masalah secara jelas kepada anggota di bawahnya, tidak sukar dikenai pendekatan serta menyenangkan pegawai. Hasil penilaian terhadap kepemimpinan suportif dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Penilaian Responen tentang Kepemimpinan Suportif (n=135)

No	Indikator	Mean	Kriteria Penafsiran
1	Adanya penghargaan dari pimpinan	4	Baik
2	Pimpinan memotivasi pegawai	4,1	Baik
3	Pegawai mendapatkan dukungan moril dari pimpinan	4,1	Baik
4	Adanya kedekatan antara pimpinan dengan bawahan	4	Baik
Rata-rata skor		4	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 2 terdapat rekapitulasi dimensi suportif mendapat kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4 yang menunjukkan bahwa di Kantor BPN Kabupaten Bogor terdapat pemimpin yang berwenang memberikan motivasi dan perhatian yang baik kepada pegawainya baik itu dalam hal faktor kedekatan, dukungan, motivasi maupun penghargaan sehingga kinerja yang dihasilkan memberik dampak sehingga kinerja menjadi baik. Hal demikian selaras dengan luaran penelitian yang mengemukakan cepatnya pekerjaan dan adanya kemudahan pegawai menyelesaikan pekerjaan disebabkan oleh gaya kepemimpinan suportif (Reni Indahsari & Manafe, 2022).

Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan bottom-up yang meminta serta memakai saran dari anggota di bawahnya untuk menetapkan keputusan. Hasil penilaian kepemimpinan partisipatif dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Penilaian Responden tentang Kepemimpinan Partisipatif (n=135)

No	Indikator	Mean	Kriteria Penafsiran
1	Pegawai terinspirasi oleh pimpinan	4	Baik
2	Pimpinan mempertimbangkan saran dari pegawai	4	Baik
	Rata-rata skor	4	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 3 terdapat rekapitulasi dimensi partisipatif mendapat kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4,1 yang menunjukkan bahwa pimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor dalam hal pengambilan keputusan dapat melibatkan para pegawai sehingga tingkat partisipasi pegawai baik dalam hal pemberian saran ataupun mencontoh berbagai pekerjaan yang telah dilakukan oleh pimpinan sehingga para pegawai merasa terinspirasi oleh pimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor. Hasil ini sesuai dengan adanya kepemimpinan partisipatif yang mengarah pada pelibatan tim kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Prasetyo, 2022).

Kepemimpinan berorientasi prestasi adalah suatu kepemimpinan dalam mendorong bawahan untuk mencapai prestasi dengan menerapkan reward pada pencapaian tujuan serta dapat mendorong bawahan dalam menerima tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Hasil penilaian responden tentang kepemimpinan berorientasi prestasi dapat dilihat dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Penilaian Responden tentang Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (n=135)

No	Indikator	Mean	Kriteria Penafsiran
1	Pegawai tau tujuan organisasi	4,2	Baik

2	Pegawai diarahkan pada pencapaian tujuan	4,2	Baik
3	Pimpinan membangkitkan rasa percaya diri pegawai	4,2	Baik
	Rata-rata skor	4,2	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 4, rekapitulasi dimensi berorientasi prestasi mendapat kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor dapat mengarahkan para pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, sesuai dengan pencapaian pada tujuan pekerjaan dan selalu merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hal tersebut dapat mendatangkan kebermanfaatan bagi para pegawai untuk selalu berorientasi pada prestasi dan pencapaian tujuan instansi. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi dapat menjadi faktor pendorong karyawan melakukan pekerjaan harus lebih baik disbanding hasil pekerjaan sebelumnya (Pradana, 2015).

Berdasarkan pada kriteria penafsiran variabel kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor dengan menggunakan beberapa dimensi yaitu dimensi Direktif/instrumental, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi dapat menunjukkan kriteria kepemimpinan yang ada di Kabupaten Bogor.

Pertama, kepemimpinan direktif/instrumental dimana pemimpin memberikan instruksi, tugas, dan instruksi yang jelas kepada anggota tim atau bawahan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin menjalankan kendali yang kuat atas pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.

Kedua, kepemimpinan suportif dimana kepemimpinan menekankan dukungan, pemberdayaan, dan perhatian terhadap kebutuhan, pengembangan, dan kesejahteraan anggota tim atau bawahan.

Gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan individu, peningkatan motivasi, dan pencapaian tujuan bersama.

Ketiga kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin mengundang dan melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan. Dalam gaya kepemimpinan ini, keputusan tidak hanya diambil oleh pemimpin tetapi juga melibatkan kontribusi, cara pandang, dan masukan dari seluruh tim.

Keempat kepemimpinan berorientasi pada prestasi dimana pemimpin mengutamakan pencapaian tujuan, produktivitas, dan hasil yang optimal dalam suatu organisasi atau tim. Gaya kepemimpinan ini menekankan focus tugas, menuntut kinerja tinggi, dan memantau secara ketat kemajuan dan hasil. Dengan demikian, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Lor & Hassan, 2017).

Pada variabel kepemimpinan bahwa dimensi paling tinggi dalam pendapatan skor rata-rata berada pada indikator berorientasi prestasi dalam pekerjaan dengan skor rata-rata mencapai 4,2 dengan kriteria baik. Sedangkan dimensi terendah berada dalam indikator direktif, suportif dan partisipatif dengan nilai rata-rata 4 dengan kriteria baik, hal itu diduga disebabkan karna tidak semua pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan, terkadang pimpinan tidak mengintruksikan pekerjaan secara tidak langsung sehingga kualitas pekerjaan setiap pegawai berbeda. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih tegas dan lebih jelas dalam mengarahkan suatu pekerjaan kepada bawahannya secara langsung, sehingga semua pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan menjadikan hasil kerja pegawai yang dilaksanakan selama proses kerja dan melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab jabatannya selama proses pelaksanaan organisasi, sebagai dasar penilaian terhadap hasil prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Penilaian terhadap kinerja pegawai diukur berdasarkan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, Kerjasama tim dan kreativitas (Marihhot Tua & Efendi Hariadja, 2012). Kualitas kerja adalah suatu hasil terukur yang menentukan baik buruknya hasil kerja yang dilakukan pegawai agar berhasil mencapai tujuan organisasi. Hasil penilaian kualitas kerja dapat dilihat dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Penilaian Responden tentang Kualitas Kerja Pegawai (n=135)

No	Indikator	Mean	Kriteria Penafsiran
1	Pegawai memiliki keterampilan bekerja	4,2	Baik
2	Kinerja pegawai sesuai dengan target	4	Baik
3	Pegawai bekerja dengan teliti	4,2	Baik
4	Pegawai menyelesaikan pegawai dengan cepat dan penuh tanggung jawab	4,2	Baik
Rata-rata skor		4,15	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 5 terdapat rekapitulasi dimensi kualitas kerja mendapat kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4,15 yang menunjukkan bahwa di Kantor BPN Kabupaten Bogor bahwa kinerja pegawai tentang kualitas kerjanya dapat dikategorikan kedalam pekerjaan yang baik. Hal demikian dibuktikan dengan keterampilan dan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan

dan dapat menggapai sasaran yang sudah ditetapkan. Di luar hal itu, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan yang telah diatur. Hal itu dapat diketahui buktinya ketika kualitas kerja yang baik maka dapat mencapai hasil yang optimal (Arisanti *et al.*, 2020).

Kuantitas kerja adalah Banyaknya pekerjaan ataupun kuantitas yang wajib dituntaskan oleh pegawai diukur dari kemampuannya yang dapat diukur untuk mencapai tujuan atau hasil kerja sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian responden tentang kuantitas kerja pegawai dapat dilihat dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Penilaian Responden tentang Kuantitas Kerja Pegawai (n = 135)

No	Indikator	Mean	Kriteria Penafsiran
1	Pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan beban kerja	4,1	Baik
2	Pegawai selalu siap melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan	4,2	Baik
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	4,1	Baik
Rata-rata skor		4,1	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 6 dimensi kuantitas kerja mendapat kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4,2 yang menunjukkan bahwa di Kantor BPN Kabupaten Bogor bahwa kinerja pegawai tentang kuantitas kerjanya sudah ada dalam kategori baik karena dengan terdapatnya pegawai yang memiliki kemampuan menuntaskan pekerjaan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan, selalu siap melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan terdapatnya kesesuaian

pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan dan beban kerja pada setiap pegawai. Karena kuantitas kerja dapat mempengaruhi keefektifan dalam bekerja (Mahardita, 2017).

Pengetahuan Kerja adalah orang-orang dengan pendidikan khusus dan kemampuan yang mendukung bidangnya dan diperlukan untuk pekerjaan itu sesuai dengan bidangnya. Seorang pegawai BPN harus memiliki pengetahuan kerja, sebagai berikut: pemahaman dalam pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, keahlian sesuai bidang pekerjaan. Hasil penilaian responden tentang pengetahuan kerja dapat dilihat dalam Tabel 7.

Tabel 7. Penilaian Responden tentang Pengetahuan Kerja Pegawai (n = 135)

No	Indikator	Mean	Kriteria Penafsiran
1	Pegawai mampu memahami pekerjaannya	4	Baik
2	Pegawai memahami pekerjaan sesuai kemampuan	4	Baik
3	Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan yang dimiliki	4,1	Baik
Rata-rata skor		4	(Baik)

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 7 terdapat rekapitulasi dimensi pengetahuan kerja mendapat kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4 yang menunjukkan bahwa di Kantor BPN Kabupaten Bogor bahwa kinerja pegawai tentang pengetahuan kerjanya berada dalam kategori kinerja yang baik, hal ini dapat dibuktikan dengan terdapatnya pemahaman memahami pekerjaan yang dibebankan sehingga mampu menuntaskannya secara optimal, adanya penguasaan dalam menguasai pekerjaan yang diberikan karna sesuai dengan keahlian dan adanya kinerja yang dicapai mencerminkan kemampuan yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, pengetahuan kerja pegawai setidaknya



mempunyai pengetahuan yang sama sesuai dengan bidangnya sehingga dapat dapat focus dan terarah pada kinerja (Hasibuan et al., 2022).

Kerjasama tim merupakan kapasitas dalam bekerja bersama terkait mengarahkan serta mendorong para anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wahyudin et al., 2023). Hasil penilaian responden tentang kerjasama tim dapat dilihat dalam Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Penilaian Responden tentang Kerja Sama Tim (n= 135)

No	Indikator	Mean	Kriteria Penafsiran
1	Kinerja pegawai dipengaruhi kerjasama tim	4,2	Baik
2	Kerjasama pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik	4,2	Baik
3	Kerjasama antar pegawai terjalin baik	4,1	Baik
Rata-rata skor		4,1	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 8 terdapat rekapitulasi dimensi kerja sama tim mendapat kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4 yang menunjukkan bahwa di Kantor BPN Kabupaten Bogor, bahwa kinerja pegawai tentang kerjasama timnya telah dilaksanakan secara baik, hal itu dapat diketahui buktinya dengan terdapatnya hubungan kerja baik antara individu dan kelompok yang dapat diukur dengan hasil kinerja yang baik berdasarkan pada kerjasama antar pegawai dalam pelaksanaan tugas sudah terjalin dengan baik, kerjasama pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik dan kinerja baik yang dicapai tidak terlepas dari pengaruh kerjasama tim yang baik. Hal itu selaras dengan luaran penelitian yang mengatakan bahwa semakin bagus kerjasama tim yang dilaksanakan sehingga dapat semakin kompak dalam bekerja sehingga dapat

mempermudah dan mempercepat kinerja pegawai dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan (Siagian, 2020).

Kreativitas adalah kemampuan individu mengungkapkan pemikiran untuk menghasilkan ide, konsep, atau metode baru yang efektif dan efisien dalam berbagai bidang untuk memecahkan masalah. Hasil penilaian responden tentang kreativitas pegawai dapat dilihat dalam Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Penilaian Responden tentang Kreativitas Kerja Pegawai (n=135)

No	Indikator	Mean	Kriteria Penafsiran
1	Pegawai mengerjakan pekerjaan menggunakan metode terbaru	4	Baik
2	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	4,1	Baik
3	Inisiatif pegawai mempengaruhi kinerja	4	Baik
Rata-rata skor		4	Baik

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Menurut hasil Tabel 9 terdapat rekapitulasi dimensi kreativitas mendapat kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4 yang menunjukkan bahwa di Kantor BPN Kabupaten Bogor bahwa kinerja pegawai tentang kreativitas pegawainya sudah berlangsung secara baik, hal itu bida diketahui buktinya dengan terdapatnya ketercapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan cara atau metode terbaru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, terdapatnya inisiatif pegawai sehingga mempengaruhi capaian kinerja dan pegawai senantiasa berupaya menuntaskan pekerjaannya dengan lebih sepat dari waktu yang ditentukan, supaya mampu melaksanakan tugas ataupun pekerjaan selanjunya sehingga tidak adanya penumpukan dalam pekerjaan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian bahwa

semakin kreatif pegawai dalam bekerja maka semakin cepat dan berkualitas pekerjaan yang dilakukannya serta meningkatnya tingkat produktifitas (Edholianansyah et al., 2022).

Berdasarkan Tabel 5 hingga Tabel 9 diketahui bahwa variabel kinerja pegawai dinilai responden dengan kriteria baik dengan memperoleh hasil rata-rata 4,1 yang menunjukkan bahwa di Kantor BPN Kabupaten Bogor kinerja pegawainya sudah baik, hal ini dibuktikan dengan adanya kualitas pekerjaan yang baik yang disebabkan karena adanya motivasi dalam diri pegawai untuk bekerja sebaik mungkin, terdapatnya kuantitas pekerjaan yang baik, adanya pengetahuan pegawai yang meningkat dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadi pegawai yang kompeten dalam bidangnya, terdapatnya kerjasama tim yang baik antar individu maupun kelompok sehingga dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang baik dan terdapatnya kreatifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena hal itu, luaran penelitian ini sejalan dengan luaran penelitian yang sudah dilangsungkan sebelumnya yang mengatakan bahwa kinerja pegawai memperoleh pengaruh dari berbagai faktor misalnya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (Hutagalung, 2022).

Adapun dimensi tertinggi pada variable kinerja pegawai yaitu dimensi kualitas pekerjaan dengan skor rata-rata 4,2 hal tersebut membuktikan bahwa kualitas kinerja pegawai di Kantor BPN sudah baik dan dimensi terendah yaitu pada dimensi pengetahuan kerja dan kreatifitas dengan skor rata-rata 4 hal ini diduga karena tidak semua pegawai mempunyai tingkat pengetahuan yang sama walaupun semua pegawai sudah diberikan pelatihan yang sama namun daya ingat dan daya serap setiap pegawai berbeda sehingga kreatifitas setiap pegawainya pun berbeda.

## **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor BPN Kabupaten Bogor dikategorikan dalam kriteria penilaian baik. Adapun berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan WMS diatas maka terdapat keterkaitan antara variabel dependen dan variabel independen sehingga hasil penelitian menunjukkan terdapatnya pengaruh secara signifikan. Sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diketahui terdapatnya pengaruh yang signifikan dikarenakan sifat tegas dan disiplin seorang pimpinan memberikan dampak positif kepada pegawai sehingga dapat membuat kinerja pegawai dapat dilakukan secara maksimal.

Variabel kepemimpinan dengan nilai terendah yaitu berada pada dimensi direktif, suportif dan partisipatif dengan nilai rata-rata 4.

*Pertama*, dimensi direktif mempunyai empat indikator dengan nilai rata-rata 4,34. Adapun nilai terendah berada pada indikator penilaian adanya diskusi tugas pimpinan dan pegawai dengan nilai 4,2 yang menunjukkan kriteria baik, akan tetapi pada variabel terendah ini perlu adanya peningkatan sehingga nantinya terdapat penilaian yang sangat baik. Indikator adanya diskusi tugas pimpinan dan pegawai menjadi nilai terendah hal ini di duga karna pimpinan jarang melakukan diskusi kepada seluruh pegawai sebelum memberikan pekerjaan sehingga para pegawai dapat berbeda persepsi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal demikian sejalan dengan hasil wawancara yang mengatakan bahwa "pimpinan di BPN masih masa transisi pergantian pimpinan sehingga diperlukan adaptasi dalam melakukan pekerjaan yang selaras antara pimpinan dan bawahan".

*Kedua*, dimensi suportif mempunyai empat indikator dengan nilai rata-rata 4. Adapun nilai terendah berada pada

indikator adanya penghargaan dari pimpinan dan adanya kedekatan antara pimpinan dan bawahan dengan skor 4 yang menunjukkan kriteria baik, akan tetapi masih perlu terdapatnya peningkatan pada aspek pimpinan menyediakan penghargaan untuk pegawai supaya merangsang motivasi kerja dan perlu terdapatnya peningkatan kedekatan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat meningkatkan hubungan kerja dan kualitas kerja yang semakin optimal. Hal itu selaras dengan hasil wawancara bersama para pegawai yang mengatakan bahwa "pimpinan harus lebih selektif dalam memberikan penghargaan dan kedekatan antara pimpinan dan bawahan harus merata jangan hanya dekat dengan beberapa pegawai saja".

*Ketiga*, dimensi partisipatif mempunyai dua indikator dengan nilai rata-rata 4. Adapun pada indikator ini yaitu pegawai terinspirasi oleh pimpinan dan pimpinan mempertimbangkan saran dari pegawai dengan skor nilai 4 yang menunjukkan kriteria baik, namun pada indikator ini perlu ditingkatkan sehingga mencapai nilai maksimal dalam peningkatan pegawai terinspirasi oleh pimpinan supaya meningkatkan mutu kerja dan peningkatan pimpinan dalam mempertimbangkan saran-saran dari pegawai. Dengan demikian dapat sejalan dengan hasil wawancara bersama para pegawai yang mengatakan bahwa "pimpinan harus memberikan contoh yang lebih baik lagi dalam mencontohkan semangat kerja, prestasi kerja dan kualitas kerja sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih mengikuti jejak pimpinan serta pimpinan harus mempertimbangkan saran-saran sekecil apapun dari bawahan sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam penyelesaian pekerjaan".

Variabel kinerja pegawai dengan nilai paling rendah yaitu ada dalam dimensi pengetahuan kerja dan kreatifitas dengan nilai rata-rata 4. Dimensi pengetahuan kerja mempunyai tiga indikator dengan nilai

terendah berada pada indikator pegawai mampu memahami pekerjaannya dan pegawai mampu memahami pekerjaan sesuai kemampuan dengan skor 4 yang menunjukkan baik, namun perlu lebih ditingkatkan. Pada indikator ini mempunyai nilai terendah karena tidak semua pegawai dapat memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga berdampak pada kualitas kerja pegawai. Hal itu selaras dengan hasil wawancara bersama pimpinan yang menyatakan bahwa "tingkat kemampuan setiap pegawai itu berbeda sehingga dalam memberikan pekerjaan dengan melihat tingkat kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pekerjaan akan selesai dengan sangat baik".

Dimensi kreatifitas mempunyai tiga indikator dengan nilai terendah berada pada indikator pegawai mengerjakan pekerjaan dengan menggunakan metode terbaru dan inisiatif pegawai dalam mempengaruhi kinerja dengan skor 4 yang menunjukkan baik, namun perlu lebih ditingkatkan. Pada indikator ini mempunyai nilai terendah karena tidak semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan menggunakan cara atau metode terbaru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan masih rendah Inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi capaian kinerja. Hal itu selaras dengan hasil wawancara bersama pimpinan yang menyatakan bahwa "kreatifitas pegawai perlu ditingkatkan sehingga para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan dapat tercapainya target kerja".

Adapun untuk mengetahui korelasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN dapat diketahui secara jelas dalam hasil pengolahan data dengan SPSS sebagai berikut.

Tabel 10. Koefisien Korelasi

Model		Unstd	Std			
		Coef.	Coef.			
	B	Std	Beta	t	Sig	
1	Constant	11.308	3.482		3.248	.001
	Kepem.	.042	.103	-.033	.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh nilai Sig. terkait pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,407 > t$  tabel 1,978 oleh karenanya dapat dibuat kesimpulannya bahwa  $H_0$  diterima yang artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil dari koefisien determinasi dapat diketahui pada hasil pengolahan data, sebagai berikut:

Tabel 11. Model Summary

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of Est.
1	.673 <sup>a</sup>	.453	.448	6.29809

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan output sebelumnya dapat dipahami nilai R square sebesar 0,448 hal itu memiliki artian bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki kontribusi sebesar 44,8%, sedangkan sisanya mendapat pengaruh dari faktor-faktor lainnya.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penerapan kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor sudah baik dengan nilai sebesar 4,0. Penilaian yang paling tinggi yaitu dalam dimensi berorientasi prestasi dengan rata-rata nilai 4,2 yang digolongkan menjadi kategori baik. Hal itu memperlihatkan bahwa kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor dapat mengarahkan para pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan

organisasi, sesuai dengan pencapaian pada tujuan pekerjaan dan selalu merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hal tersebut dapat mendatangkan kebermanfaatan bagi para pegawai untuk selalu berorientasi pada prestasi dan pencapaian tujuan instansi. Kinerja pegawai di Kantor BPN telah dilaksanakan secara baik dengan perolehan nilai sebesar 4,1. Penilaian paling tinggi terdapat dalam dimensi kualitas kerja dengan nilai rata-rata 4,15. Hal demikian dibuktikan dengan keterampilan dan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan dan mampi menggapai sasaran yang sudah ditetapkan. Di luar hal tersebut, pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan pengolahan data, maka hasil penelitian memperlihatkan terdapatnya pengaruh yang signifikan terkait variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya mencapai persentase 44,8% dan persentase sisanya mendapat pengaruh dari faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 80–91.
- Arisanti, A., Imanda, A., & Saputra, H. E. (2020). Analisis Kualitas Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bengkulu Tengah. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 7(1), 57–63. <https://doi.org/10.37676/professional.v7i1.1093>

- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Edholianansyah, E., Usman, B., Heryati, H., & Suhada, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 247–256. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8934>
- Fadillah, H. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3Tki) Medan. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Farhati, M. Z., Saraswati, A., Septiana, M. P., Ramadhan, M., Salbiah, E., & Wahyudin, C. (2024). Strategi Pengembangan Organisasi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391–1403. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11764>
- Fauza, D. H., & Wismantoro, Y. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. *Media Ekonomi & Teknologi Informasi*, 22(1), 71–89.
- Fitriyana, D., Assayuti, M. J., Suryaningsih, Laia, H. W., wahyudin, cecep, & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Organisasi. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1747–1763. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11908>
- Hajar, S., Lubis, A. R., & Lubis, P. H. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 46–57.
- Hasibuan, Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Journal Of Educational and Language Research*, 1(12), 2153–2165.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Khairizah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, 3(7), 1268–1272.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 234–243.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121–129.
- Mahardita, H. R. (2017). Efektivitas dan Efisiensi Kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 133–144.
- Marihot Tua Efendi Hariadja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grafindo.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL

- KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 67–79. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Pradana, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation , Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 24–39.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Putra, C. B., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 11–20.
- Reni Indahsari, & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 60–71. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5665>
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi* (oleh Benyamin Molan. (ed.)). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1681–1694. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11902>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tatulus, A. D., Mandey, J., & Rares, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 2(30).
- Wahyudin, C., Subagdja, O., & Iskandar, A. (2023). Desain Model Collaborative Governance Dalam Penanganan Pengurangan Penggunaan Plastik. *Jurnal Governansi*, 9(2), 151–162. <https://doi.org/10.30997/jgs.v9i2.8004>
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.