

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI DI KABUPATEN BULUKUMBA

Aswan Ashari Putra¹, Agung Widhi Kurniawan², Sitti Hasbiah³
^{1,2,3}) Universitas Negeri Makassar
 aswanasharip@gmail.com

Submitted: 06 Januari 2026, Accepted: 16 Januari 2026, Published: 24 Januari 2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati di kabupaten Bulukumba. Keberhasilan Kinerja pegawai diketahui dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai kantor bupati di kabupaten Bulukumba. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Adapun populasi dengan jumlah 153 pegawai dengan sampel yang diperoleh sebanyak 60 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas seorang pemimpin yang dilakukan terhadap perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Faktor-faktor yang mendukung meliputi peningkatan keterampilan, pengembangan karier, serta dukungan manajerial selama proses pelatihan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kinerja pegawai, Kantor Bupati Di Kabupaten Bulukumba

Abstract: This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance at the regent's office in Bulukumba District. Employee performance success is known to be influenced by several factors, one of which is leadership style. This study uses a quantitative method with a survey approach. Data was collected through a questionnaire distributed to employees at the regent's office in Bulukumba District. Data analysis was conducted using simple linear regression to identify the influence of the independent variable, namely leadership style, on the dependent variable, namely employee performance. The population consisted of 153 employees, with a sample size of 60 employees. The sampling technique used was the Slovin formula. Data collection was conducted by distributing questionnaires to employees. Data analysis was performed using simple regression with the assistance of SPSS version 25 software. The research results revealed that leadership style has a positive and significant influence on employee performance. These findings indicate that the better the quality of leadership within a company, the higher the level of job satisfaction felt by employees. Supporting factors include skill improvement, career development, and managerial support during the training process.

Keywords: Leadership style, Employee performance, Regent's Office in Bulukumba Regency

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pemerintahan, kinerja merupakan aspek penting keberhasilan suatu organisasi yang bertujuan untuk melayani masyarakat, pelayanan publik

adalah wadah untuk memberikan masyarakat legalitas dari pemerintah, untuk mewujudkan suatu penyelenggaraan pelayanan *public* maksimal dibutuhkan aparat yang mampu bersikap profesional dalam tugasnya. Pemerintah sebagai sekumpulan orang-orang yang mengelola kewenangan, melaksanakan kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan serta pembangunan masyarakat dari lembaga-lembaga dimana mereka ditempatkan

Tabel 1. Daftar Hadir Pegawai Kantor Bupati Bulukumba Periode Bulan Januari-Juni 2024

NO	Bulan	KETERANGAN KETIDAK HADIRAN										
		DL		Cuti	Sakit	Izin	Tb/ Latpi m	Proses Hukum	TK	Apel		
		Pagi	Siang							P	S	
HARI, SENIN S/D JUMAT												
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	Januari	15		5	3	15	-	-	-	-	-	
2	Februari	49		5	1	6	-	-	-	-	-	
3	Maret	45		2	4	3	-	-	-	-	-	
4	April	50		2	-	-	-	-	-	-	-	
5	Mei	49		-	2	-	-	-	-	-	-	
6	Juni	28		-	1	3	-	-	-	-	-	

Sumber : Kantor bupati Bulukumba 2025

Berkaitan dengan fenomena data di atas dapat dilihat bahwa adanya beberapa ketidakhadiran pegawai dalam absensi pegawai dan keterlambatan. Permasalahan kinerja pegawai aparatur sipil negara atau singkat dengan ASN dapat dilihat dari tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini tentu berkaitan erat dengan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor bupati Bulukumba sehingga mempengaruhi kehadiran pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai.

Pada tabel daftar hadir pegawai pada kantor bupati di kabupaten Bulukumba tersebut diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai aparatur sipil negara atau disingkat ASN pada bulan Januari terlihat sangat tidak sesuai. Di awal tahun dalam bulan Januari sampai dengan bulan April 2024 tersebut terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir, bahkan ada pula yang melakukan izin sebanyak 15 pegawai. Kondisi tersebut menimbulkan masalah bagi pemimpin untuk memberikan arahan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara pada kantor bupati di kabupaten Bulukumba.

Tinjauan Literatur

1. Kepemimpinan

Menurut Danim (2010:56) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Gaya kepemimpinan

Purnomo & Cholil (2010:28) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi, gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan urusan yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya (wahyudi,2017:119).

Menurut Martoyo dalam Delti (2015), ia menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan analitis
- b. Keterampilan komunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan mendengarkan
- e. Ketegasan

3. Kinerja pegawai

Menurut Rivai dan Sagala (2009:551) Kinerja pegawai adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala. Adapun menurut Wirawan (2012) Kinerja pegawai adalah keluaran kinerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Menurut Robbins (2006) ia menyimpulkan bahwa Kinerja karyawan di ukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif. yang menekankan pada pengukuran objektif dan analisis numerik untuk menilai fenomena sosial. Penelitian ini mengacu pada pengujian hipotesis yang diajukan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel *independen* dan *dependen*.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai aparatur sipil negara di Kantor Bupati Bulukumba sebanyak 153 pegawai

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu purposive sampling (pengambilan sampel tujuan).Adapun rumus yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 153(0,1)^2}$$

$$= \frac{153}{1 + 153(0,1)^2}$$

$$= \frac{153}{1 + 1,53(0,01)}$$

$$= \frac{153}{2,53} = 60$$

3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Uji validitas, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti.
- b. Uji reliabilitas, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

4. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis deskriptif, menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada kantor bupati di kabupaten Bulukumba.
- b. Uji regresi linear sederhana, Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan software SPSS version 25 for windows. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.
- c. Uji Asumsi Klasik, terdiri atas :
 - 1) Uji Normalitas, uji normalitas apabila data penelitian diukur dengan skala interval dan skala rasio, dengan asumsi bahwa distribusi data populasi yang digunakan untuk memilih sampel penelitian adalah normal.
 - 2) Uji linearitas, Uji linearitas adalah statistik yang digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi linear adalah linear.
 - 3) Uji hipotesis, Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka indikator dari variabel penelitian dapat dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < dari r tabel maka indikator dari variabel penelitian dapat dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 60, maka besarnya df = 60 - 2. Dengan alpha = 0,05, maka didapat r tabel = 0,254. Dalam Penelitian ini semua variabel memiliki nilai R-hitung > dari R-tabel, sehingga dalam penelitian ini semua variabel dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kusioner dikatakan reliabel jika nilai *chronbach's* alpha > 0,60 maka kusioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	<i>Chronhbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,655	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,826	Reliabel

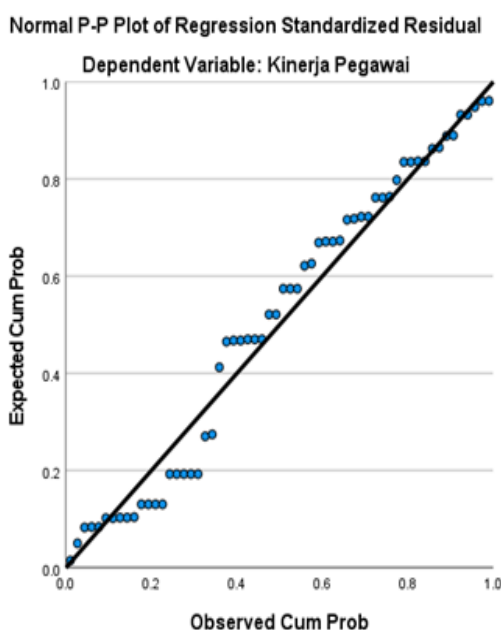
Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas seluruh variabel memiliki nilai *chronbach's* Alpha > 0,60 sehingga dalam penelitian ini semua variabel dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar 1. Uji Normalitas



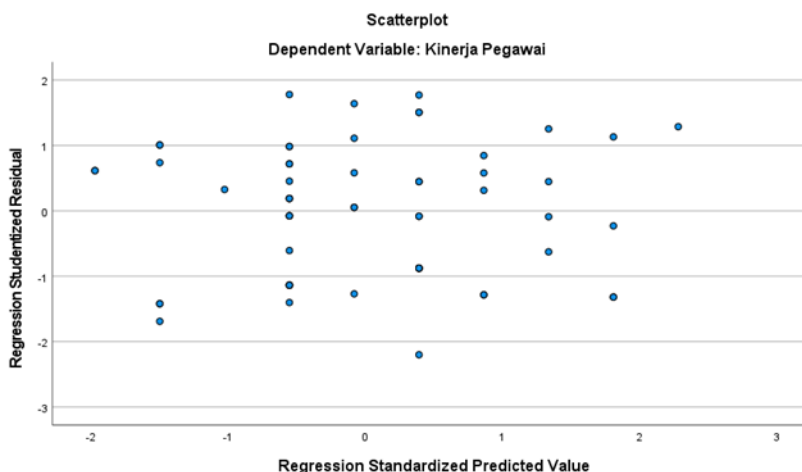
Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan dari Gambar di atas, sebaran titik-titik relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Hal ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linear dengan pendekatan OLS.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan gambar 2 penyebaran titik-titik. untuk untuk ketiga observasi data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga uji heterokedastisitas terpenuhi.

5. Uji Analisis Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi apakah terjadi perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun.

Tabel 3 Analisis Regresi Linear sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.081	5.058		2.586	.012
	Gaya Kepemimpinan	1.004	.217	.519	4.619	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada hasil regresi sederhana pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 13,081 + 1,004X + e$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,081 artinya jika gaya kepemimpinan 0, maka produktivitas kerja nilainya adalah 13,081
- b. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,004 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,004.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Tabel .4 Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.256	3.53548

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,269 atau (26,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 26,9%. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 26,9%, Sedangkan sisanya sebesar 73,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

7. Uji t (Uji parsial)

Uji t dalam analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berpengaruh parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,616 >$ nilai t tabel $2,001$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa bahwa setiap perbaikan atau ketepatan dalam penerapan gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara nyata. Pengaruh positif mengindikasikan adanya hubungan yang searah; semakin baik pemimpin dalam memberikan motivasi, arahan, dan dukungan, maka semakin tinggi pula produktivitas serta kualitas kerja yang dihasilkan oleh bawahannya. Sementara itu, pengaruh yang signifikan membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan variabel kunci yang secara statistik teruji kebenarannya dalam menentukan fluktuasi kinerja, dan bukan terjadi karena faktor kebetulan. Hal ini menegaskan bahwa peran pemimpin bukan hanya sebagai pengawas administratif, melainkan sebagai katalisator yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan komitmen organisasi, dan mendorong pegawai untuk mencapai target di atas standar yang ditetapkan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan kepada pimpinan Pada Kantor Bupati di Kabupaten Bulukumba agar meningkatkan kinerja kepemimpinannya agar lebih efisien dalam mengatur pegawai dan perusahaannya serta diharapkan agar kinerja pegawai pada Kantor Bupati di Kabupaten Bulukumba lebih meningkat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, (2008), *Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Praktik)* , (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,), hlm. 54
- Ashari, (2014). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Budiono Widagdo, (2004), *Hubungan Antara Kepemimpinan dengan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Ditjen HAM, U*
- Davis K, Newstrom JW, (2003). *Perilaku dalam organisasi. Jilid , Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Edison, Anwar, dan Komariah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta-Bandung
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)
- George dan Jones. (2003), *Essentials of contemporary Management.*, alfabeta, Bandung
- Gomes, , (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Hakim, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hakim, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hakim, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT Bumi Aksara.
- Hakim, L. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang*. Ilmiah Volume III No.3
- Kurniawan, A. W. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (edisi revisi)* . Medan: Yayasan Kita Menullis.
- Kurniawaan, A. W., & Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Pasolong, Harbani, (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung,
- Nawawi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta
- Rivai dan Ella Sagala, (2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pres, Jakarta
- Rivai, V & Dedy, M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga (Edisi Keti)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ella Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbhins, Stephen. P. & Timothy, A. J. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba

Empat

Rochani, A. G. S., & Wijayati, D. T. (2020). *Empowering leadership, kreativitas pegawai, dan creative self efficacy (studi pada Bank Jatim kantor cabang Trenggalek)*. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 1-8.

Sriwidodo, U., & Sugito, B. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(1).