

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Sensus Pada Perangkat Desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran)**

Cecep Abdul Hak¹⁾, Rita Tri Yusnita²⁾, Kusuma Agdhi Rahwana³⁾
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya
cecepabdulhak07@gmail.com¹⁾, ritatri@unper.ac.id²⁾, kusumaagdhi@unper.ac.id³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effect of Leadership Style and Work Ability on the Performance of Village Officials in Cimerak District, Pangandaran Regency. The research method used in this study is a quantitative method with an associative (causality) and census analysis approach. The population in this study amounted to 138 village officials in Cimerak District. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses the validity test, reliability test and classic assumption test. Data analysis in this study used multiple regression. The results of this study indicate that leadership style and work ability simultaneously have a significant effect on the performance of village officials in Cimerak District, Pangandaran Regency. Leadership Style partially has a significant effect on the performance of village officials in Cimerak District, Pangandaran Regency and Work Ability partially has a significant effect on the performance of village officials in Cimerak District, Pangandaran Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis asosiatif (kausalitas) dan sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 138 pegawai desa di Kecamatan Cimerak. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran dan Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia sekarang ini mencoba untuk memprioritaskan desa agar menjadi pintu gerbang dari gagasan pembangunan nasional, langkah yang ditempuh pemerintah salah satunya dengan cara mengeluarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 1 ayat (1) mengungkapkan bahwa desa didefinisikan sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah yang memiliki kewenangan tertentu guna melaksanakan pengurusan dan juga pengaturan urusan ke pemerintahannya, kepentingan dari masyarakat yang berlandaskan pada prakarsa masyarakat, hak tradisional dan juga hak asal usul yang dihormati serta ikut di dalam suatu sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

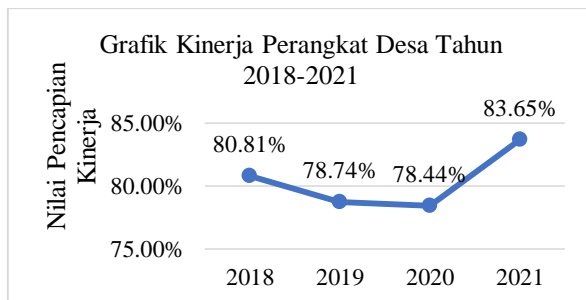
Tetapi seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan serta teknologi di era reformasi sekarang, kinerja pemerintah menerima sorotan tajam dari masyarakat sebab dinilai mengalami kegagalan dalam melaksanakan program buat kesejahteraan masyarakatnya. Dengan adanya kebebasan berpendapat banyak ditemukan kritik yang disampaikan oleh warga, kritik tadi sering

dikemukakan secara langsung (melalui lembaga resmi bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau media masa) kritik tersebut dilontarkan tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat hingga pemerintahan terendah yaitu desa (Widwi Handari Adji, dkk., 2022).

Desa ialah salah satu bentuk pemerintahan terkecil pada wilayah Kesatuan Republik Indonesia yang mempunyai peran yang sangat penting dalam melaksanakan berbagai program dari pemerintah. Kemudian salah satu penggerak dipemerintahan desa adalah perangkat desa, perangkat desa merupakan sumber daya manusia yang berada di sektor publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melayani masyarakat dan membantu tugas dari seorang kepala desa. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 49 ayat (1) yaitu: Perangkat Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenang. Selain itu, yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pemerintahan desa adalah kualitas dari kinerja perangkat desa sehingga perangkat desa dituntut untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan

kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar tujuan dapat dicapai dengan maksimal.

Kinerja perangkat desa dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin wajib bisa dilaksanakan dengan baik agar pegawai bisa melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan yang direncanakan sehingga bisa menaikkan kinerja organisasi. Selain faktor gaya kepemimpinan, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala desa dan sekretaris desa bahwa kinerja perangkat desa di pengaruhi oleh faktor lain yaitu kemampuan kerja perangkat desa itu sendiri. Untuk itu, pemerintah desa harus bisa meningkatkan kemampuan kerja pegawai desa dengan cara di berikan pelatihan serta pengembangan baik itu dari segi kemampuan (*Skill*) ataupun pengetahuan kerja perangkat desa supaya perangkat desa bisa lebih maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Penelitian ini dilaksanakan di desa yang berada di wilayah pemerintahan Kecamatan Cimerak, Kecamatan Cimerak merupakan salah satu kecamatan yang terletak diujung selatan Kabupaten Pangandaran. Wilayah Kecamatan Cimerak terdiri atas 11 desa yang secara keseluruhan terdapat 51 Dusun, 99 RW dan 358 RT. Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis di kantor desa dan kantor Kecamatan Cimerak, di peroleh data tentang pencapaian kinerja perangkat desa. Hal ini dapat dilihat pada Grafik Pencapaian Kinerja Perangkat desa di Kecamatan Cimerak selama empat tahun terakhir sebagai berikut:



Sumber: Desa-Desa di Kecamatan Cimerak (2022)

Gambar.1 Grafik Capaian Kinerja Perangkat Desa 2018-2021

Dari data pencapaian kinerja perangkat desa pada Gambar.1 dapat diketahui bahwa kinerja perangkat desa mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2021, dari hasil wawancara dengan beberapa kepala desa ternyata masih banyak program-program kerja dari pemerintah desa yang tidak terselesaikan tepat waktu, terutama pada tahun 2019 dan 2020 pencapaian kinerja perangkat desa mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu sebesar 78,74% dan 78,44%. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah yang terjadi dalam kinerja pegawai desa di Kecamatan Cimerak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap penurunan kinerja pegawai desa disebabkan gaya

kepemimpinan, masih banyak pemimpin yang belum bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif yang tidak sesuai dengan harapan bawahan dan cenderung tidak memperhatikan pegawainya serta lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan pegawainya. Selanjutnya adalah faktor kemampuan kerja, masih banyak perangkat desa yang belum mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. selain itu terdapat perangkat desa yang belum memiliki pengalaman dan pengetahuan terkait dengan pekerjaan yang dikerjakannya sehingga mengakibatkan banyak kegiatan dan program kerja dari desa tidak terselesaikan tepat waktu.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Cimerak Pangandaran.
- 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Cimerak Pangandaran.
- 3) Pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Cimerak Pangandaran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tujuan yang telah ditentukan sebelumnya bisa tercapai dan terealisasi dengan baik (Benjamin Bukit, dkk., 2017:27).

Sejalan dengan pendapat sebelumnya, pengertian gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin (Setiana dan Dewi 2022:6).

Menurut Widya Ratnaningrum (2016:9), mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepribadian (*personality*).
- 2) Karakteristik.
- 3) Kebutuhan tugas.
- 4) Iklim dan Kebijakan Organisasi

Menurut Setiana dan Dewi (2022:30) gaya kepemimpinan memiliki indikator diantaranya:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 5) Tanggung Jawab
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja adalah kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, tujuan disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan (Wibowo 2017:94).

Sedangkan dalam pengertian lain kemampuan kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan nya karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien (Rizal Fauzi, 2021:69).

Binardi (2015:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor pendidikan formal.
- 2) Faktor pelatihan.
- 3) Faktor pengalaman kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2016:56) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*).
- 2) Pengalaman (*Experience*).
- 3) Keterampilan (*Skill*).
- 4) Kesanggupan Kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal. Tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Sedangkan dalam artian lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Hartini et al. (2021) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya.
- 2) Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerjanya di dalam lingkungan organisasi.

Mengukur kinerja sebuah pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator. Setiana (2019:131) menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen Kerja

3. METODOLOGI

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah 11 Desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran, dengan jumlah perangkat desa sebanyak 138 orang yang akan memberikan informasi kepada peneliti.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis asosiatif (kausal) dan sensus.

Analisis kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2019:66).

Sedangkan penelitian sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel secara keseluruhan (Sugiyono, 2019:134).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Cimerak yang berjumlah 138 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2019:127).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adalah *NonProbability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019:131). Sedangkan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019:133). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 138 orang pegawai.

Skala Pengukuran Data

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja serta kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan suatu instrumen atau alat penelitian. Pengukuran tiap variabel dalam penelitian dapat digunakan dengan alat bantu skala likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2019: 93).

Uji Asumsi Klasik

Dalam model analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar model tersebut kuat dan tidak bias. Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. berikut adalah uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas atau variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau dependen yaitu kinerja pegawai (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis akan meliputi:

- 1) Analisis Regresi Berganda

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai.

a = Konstanta dari keputusan regresi.

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (Kemampuan Kerja)

e = Error/variabel lain yang tidak diteliti.

- 2) Analisis Koefisien Korelasi

- 3) Analisis Koefisien Determinasi

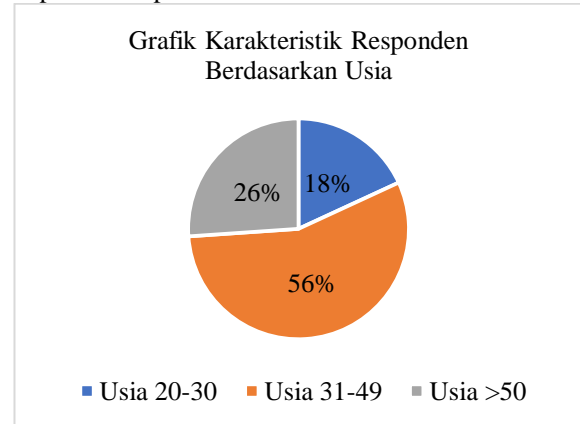
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di seluruh desa di Kecamatan Cimerak, Kabupaten Pangandaran. Kemudian untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai, disini penulis melakukan penyebaran angket sebanyak 138 kuesioner untuk 138 pegawai desa di Kecamatan Cimerak yang menjadi responden sebagai acuan untuk dilakukannya berbagai uji sehingga penulis dapat mengetahui hasil atau kesimpulan jawaban dari responden mengenai Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Dalam kuesioner yang disebar juga terdapat data responden yang ditunjukkan dalam karakteristik

responden. Dibawah ini akan dirincikan data-data seperti usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Profil dari 138 responden yang telah mengisi kuesioner dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut ini:

Keragaman responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 2. berikut ini:

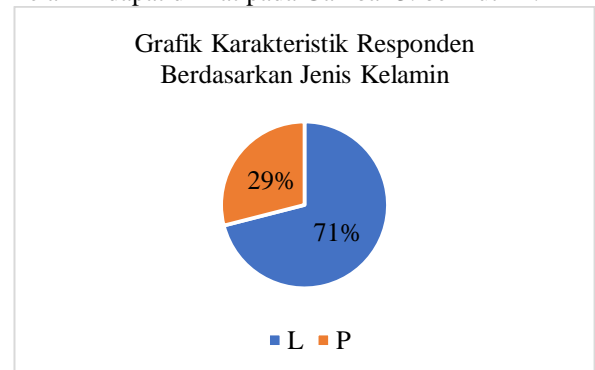


Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Gambar 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan data karakteristik berupa diagram pie tersebut, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-30 tahun persentasenya sebesar 18% dengan jumlah responden sebanyak 25 orang, responden yang berusia 31-49 tahun dengan persentase sebesar 56% dengan jumlah responden sebanyak 77 orang dan untuk responden yang berusia lebih dari 50 tahun memiliki persentase sebesar 26% dengan jumlah responden 36 orang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai desa yang berada di wilayah Kecamatan Cimerak berusia 31 sampai dengan 49 tahun.

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 3. berikut ini:



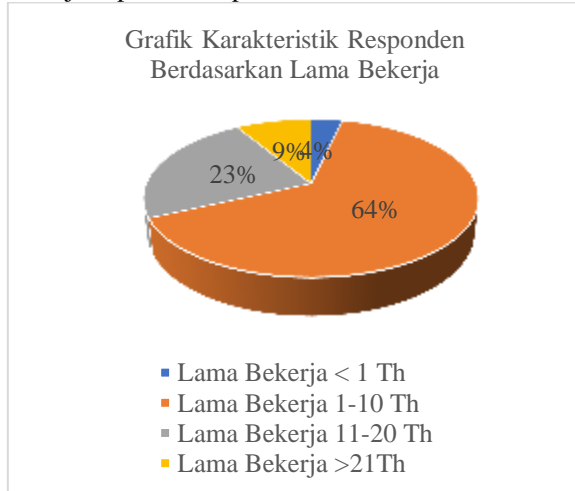
Sumber: Data Primer diolah Penulis, 2023

Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data karakteristik berupa diagram pie tersebut, menunjukkan bahwa responden laki-laki memiliki persentasenya sebesar 71% dengan jumlah responden sebanyak 98 orang dan responden berjenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 29% dengan jumlah responden sebanyak 40

orang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai desa yang berada di wilayah Kecamatan Cimerak berjenis kelamin laki-laki.

Keragaman responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Gambar 4. berikut ini:



Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data karakteristik berupa diagram pie tersebut, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa bekerja kurang dari 1 tahun persentasenya sebesar 4% dengan jumlah responden sebanyak 4 orang, responden yang memiliki masa kerja 1 sampai dengan 10 tahun persentase sebesar 64% dengan jumlah responden sebanyak 89 orang, selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun memiliki persentase sebesar 23% dengan jumlah responden sebanyak 32 orang dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun memiliki persentase sebesar 9% dengan jumlah responden sebanyak 12 orang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai desa yang berada di wilayah Kecamatan Cimerak memiliki masa kerja 1-10 tahun.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dari suatu kuesioner atau alat ukur dalam mengukur apa yang akan diukur. Uji Validitas dapat dikatakan valid jika dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, serta memiliki kecermatan tinggi. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment Pearson*. Yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi (0,05). Berdasarkan kriteria pengujian yaitu dimana jika nilai signifikansi (2-tailed) < α (0,05) maka kuesioner dinyatakan valid dan Jika nilai signifikansi (2-tailed) > α (0,05) maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan

(X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan nilai signifikansi dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's alpha*, dimana jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Tetapi sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's alpha* < 0,60 maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 1. Pengujian Reliabilitas Data

| Variabel | Nilai Standar Reliabilitas | Cronbach's alpha |
|-------------------|----------------------------|------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,60 | 0,86 |
| Kemampuan Kerja | 0,60 | 0,77 |
| Kinerja Pegawai | 0,60 | 0,81 |

Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena mempunyai nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Normalitas Data

Tabel 2. Pengujian Normalitas Data

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 138 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.96098229 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .043 |
| | Positive | .043 |
| | Negative | -.032 |
| Test Statistic | | .043 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan uji *Komogrov Smirnov* menunjukkan signifikansi 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Tabel 3. Pengujian Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients ^a | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|--|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 19.087 | 3.468 | | | 5.504 | .000 | | |
| Total_X1 | .160 | .065 | .180 | | 2.468 | .015 | .921 | 1.086 |
| Total_X2 | .687 | .099 | .506 | | 6.935 | .000 | .921 | 1.086 |

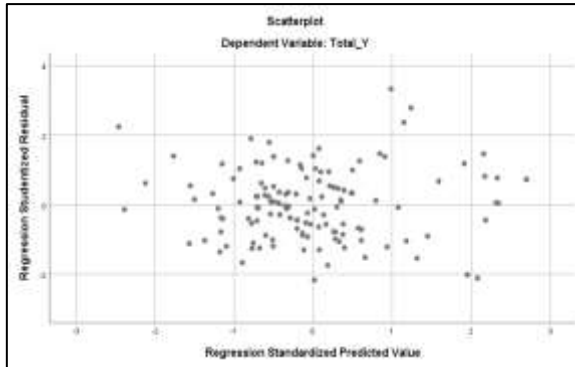
a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) adalah 0,921 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel Gaya

Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) adalah $1.086 < 10$. Maka dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada output Scatterplot dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak berkumpul di suatu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Pengujian Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------|--------------|---------------|-------|
| | | | | Std. Error of | |
| Model | R | Adjusted R Square | the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | .582 ^a | .339 | .329 | 4.997595 | 1.809 |

Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa hasil nilai Durbin Watson yaitu 1,809 yang mana nilai Durbin-Watson $-2 < 1,809 < 2$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa hasil uji asumsi klasik menunjukkan data dalam penelitian ini terbebas dari masalah-masalah klasik. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Berikut adalah *output* dari hasil pengujian regresi linear berganda yang dapat dilihat pada Tabel 5. berikut:

Tabel 5. Persamaan Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.087 | 3.468 | | 5.504 | .000 | | |
| | Total_X1 | .160 | .065 | .180 | 2.468 | .015 | .921 | 1.086 |
| | Total_X2 | .687 | .099 | .506 | 6.935 | .000 | .921 | 1.086 |

a. Dependent Variable: Total_Y
Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh Tabel 5. maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,087 + 0,160 X_1 + 0,687 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika diasumsikan nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 19,087.
- 2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,160 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,160. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.
- 3) Variabel Kemampuan Kerja (X2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,687 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,687. Dengan catatan variabel lain tetap atau konstan, apabila Kemampuan Kerja (X2) mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| | | | | |
| 1 | .582 ^a | .339 | .329 | 4.997595 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 6. diperoleh nilai R sebesar 0,582. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori cukup kuat karena berada diantara 0,40-0,599. Berarti jika Gaya

Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) naik maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan naik, hal ini disebabkan peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) diikuti dengan Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 6. diperoleh nilai R^2 Square/ R^2 (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,339 \times 100\%$ artinya 33,9% variabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2), sedangkan sisanya $(100\% - 33,9\%) = 66,1\%$ kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji Simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dengan demikian Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) merupakan unsur penting dalam peningkatan kinerja pegawai khususnya di desa yang berada di wilayah Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kasmir (2016:188) yang mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja. Faktanya gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dimana gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja yang baik mampu memberikan kontribusi yang sangat baik bagi peningkatan kinerja dari perangkat desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t didapat nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 2,468 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,656 dengan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian apabila Gaya Kepemimpinan (X1) diterapkan dengan baik oleh kepala desa di seluruh desa yang berada di wilayah Kecamatan

Cimerak maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hal ini diperkuat oleh teori menurut Hasibuan (2018:89) yang mengemukakan bahwa: "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan untuk bisa memimpin para pegawainya".

Selanjutnya diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ni Nengah Suarni dan Ni Nyoman Sudiyan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Ubud.

Pengaruh Kemampuan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t didapat nilai t hitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 6,935 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,656 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima. Artinya Kemampuan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian apabila Kemampuan Kerja (X2) diterapkan dengan baik oleh kepala desa di seluruh desa yang berada di wilayah Kecamatan Cimerak maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hal ini didukung dengan teori menurut Robbins (2016:52) yang menyatakan bahwa: "Kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya". Selain itu juga didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Maychel B. A. Wuwungan, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus pada Perangkat Desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran) maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai di wilayah Kecamatan Cimerak dalam kriteria baik,

- 2) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi pemerintahan desa disarankan agar memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, yaitu kepala desa harus lebih meningkatkan kualitas hubungan emosional dengan cara membangun hubungan yang lebih dekat dan memberlakukan semua pegawai dengan sama agar terbentuknya keharmonisan antara pegawai desa dan kepala desa.
- 2) Disarankan bagi pemerintahan desa agar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, sebaiknya pemerintahan desa yang berada di wilayah Kecamatan Cimerak menempatkan pegawainya sesuai dengan pengetahuan dan bidang yang dikuasainya.
- 3) Pemerintahan desa harus memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebaiknya membuat aturan yang tegas dan membuat perencanaan kerja yang baik agar semua pegawai desa bisa patuh pada aturan yang telah ditetapkan sehingga mereka bisa bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan oleh pihak pemerintah desa dan juga dapat dengan tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel lain seperti motivasi kerja, budaya kerja, fasilitas kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai desa dan dapat menjadi bahan perbandingan serta menambah wawasan mengenai permasalahan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya Irawan & Nanik Suryani., 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang*. Economic Education Analysis Journal: Vol.7 (1), p-ISSN 2252-6544e-ISSN2502356X.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Benjamin Bukit, dkk., 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bimo Adi Putra, dan Veta Lidy Delimah Pasaribu., 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti*. Jurnal Pendidikan Tambusai, Volumen 6 Nomor 1, Halaman 3993-3999 Tahun 2022.
- Binardi. 2015. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas*, BPFE. Yogyakarta.
- Calsolaro, V., & Edison, P., 2016. *Neuroinflammation in Alzheimer's disease: current evidence and future directions*. Alzheimer's & Dementia, 12(6), 719-732.
- Denok Sunarsi., 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*, JENIUS. Vol. 1, No. 2, Januari 2017.
- Dian Septianti, 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang*. Jurnal Ekonomi Global Masa Kini Mandiri Volume 9 No.1 Juli 2018.
- Eva Ramayani, et al. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 1(1) 2020: 106-111.
- Fahmi Elia Geralt, Rosalina A.M. Koleanan, dan Jantje L. Sepang. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera*. Jurnal EMBA Vol.8 No.2 Hal. 89 – 98, April 2020.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini et. all. 2021. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Herry Suherman. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2, No. 1, September 2018.
- Hesty Mei Putriana, Jajuk Herawati, 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Bpr Bkk Kebumen*. Jurnal Manajemen, Vol 8, No 1 Hal : 46 – 52 (2018).

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 No. 1 Mei 2015,
- Lasma Rohani, dan Rosalia Samosir. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa*. Jurnal MAKER, Vol. 4, No.1, ISSN : 2502-4434 , Juni 2018.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Natalia G. C. Wokas, et al. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan*. Jurnal EMBA Vol.10 No.3 Hal. 56-68, Tahun 2022.
- Ni Nengah Suarni, Ni Nyoman Sudiyan, 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, Vol. 6 No.1, hal:73-79, E-ISSN: 2723-1704 P-ISSN: 2443-3934,2020.
- Olpia Ulan Dari Girsang, Anitha P. Tinambunan. 2022. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi*. KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen Vol 1 No. 1 April 2022, eISSN : 2829-0941.
- Pemerintah Desa Sukajaya. 2019. Peraturan Kepala Desa Nomor 2 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Desa. Sekertaris Desa: Sukajaya.
- Pemerintah Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemerintah Desa. Sekretariat Negara: Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2010. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010. Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah.
- Pemerintah Kecamatan Cimerak. 2017. *Profil Kecamatan Cimerak*, Sekertaris Kecamatan Cimerak: Cimerak.
- Pemerintah Kabupaten Pangandaran. 2018. Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 24 tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa serta Klasifikasi Desa di Kabupaten Pangandaran. Sekretaris Daerah Kabupaten Pangandaran: Pangandaran.
- Prayudi, A., Tanjung. 2018. *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan UHa Milik Negara*. Jurnal Kewirausahaan, 3(2), 15-25.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. 2019. *Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance*, Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 7(2), 201.
- Rahayu Indah D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 43, No. 1.
- Rizal Fauzi. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi*. Jurnal Ekonomedia: E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01.
- Robbins Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandu Siyoto. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Publishing.
- Setiana Adi Robith. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Makmur Tanjung Lestari.
- Setiana & Dewi. 2022. *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Global Aksara Pers.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 7 (1), 35-50.
- Weny, Olivia S. Nelwan dan Genita G. Lumintang. 2023. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan kesatuan Bangsa Dan Politik Daerah Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol 11 No 1 Januari 2023, Hal. 384-394.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam organisasi* Cetakan ke 5. Depok: Rajawali Pers.
- Widwi Handari Adji, Muhammad Iqbal Romdhoni, Dady Nupardi. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camatdalam Meningkatkan Kinerja Pegawaidi Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Ilmu Sosial, Vol 4 No 3 Tahun 2022.
- Widya Ratnaningrum. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Japfa Comfeed*. Jurnal Edukasi Ekobis, vol 4 No 1.