

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD)
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) Fakultas
Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Oleh:

Umi Sofiyanti

30701800137

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN PEKALONGAN

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Umi Sofiyanti

30701800137

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



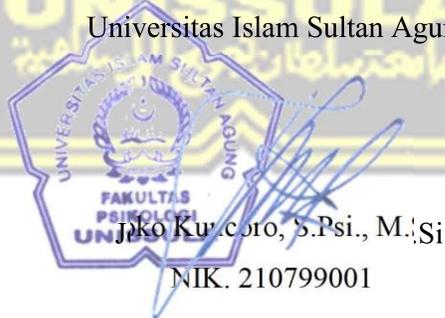
Abdurrohim, S.Psi, M.Si

30 Juni 2022

Semarang, 30 Juni 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN PEKALONGAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Umi Sofiyanti

Nim: 30701800137

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 19 Juli 2022

Dewan Penguji

1. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Ruseno Arjanggal, S.Psi, M.A., Psikolog
3. Abdurrohman, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagaipersyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 24 Agustus 2022

Mengetahui



Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Umi Sofiyanti dengan penuh kejujuran dan bertanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapatnya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis ditunjuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 19 Juli 2022

Yang menyatakan


Umi Sofiyanti



MOTTO

Maka carilah rezeki di sisi Allah, kemudian beribadah dan bersyukur kepada Allah. Hanya kepada Allah kamu akan dikembalikan

(QS. Al-Ankabut:17)

Sesungguhnya kepemimpinan merupakan sebuah Amanah, di mana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan Amanahnya sebagai pemimpin

(Riwayat Muslim)

Sebab tanpa kesalahan kita tidak akan menggapai kebenaran



PERSEMBAHAN

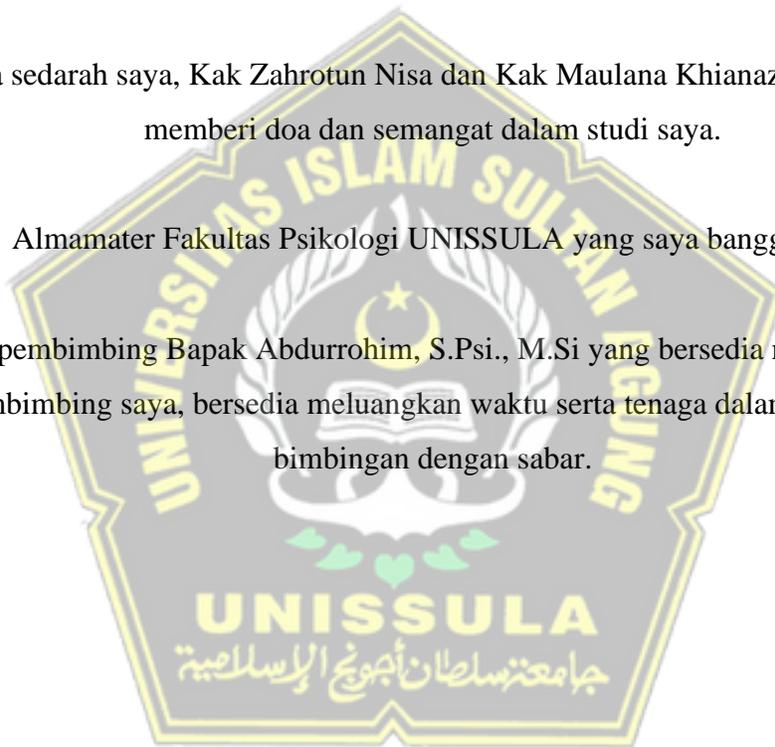
Saya persembahkan karya ini kepada :

Bapak Cholil dan Ibu Zubaidah yang merupakan kedua orang tua yang selalu menyayangi saya sepenuh hati, mendoakan dan merestui saya dalam segala yang saya kerjakan. Kedua orang tua yang selalu mendukung dan menyemangati atas segala cita-cita saya serta mau menerima keluh dan kesah saya setiap saat.

Saudara sedarah saya, Kak Zahrotun Nisa dan Kak Maulana Khianazah yang selalu memberi doa dan semangat dalam studi saya.

Almamater Fakultas Psikologi UNISSULA yang saya banggakan.

Dosen pembimbing Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si yang bersedia menjadi dosen pembimbing saya, bersedia meluangkan waktu serta tenaga dalam memberi bimbingan dengan sabar.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan karya skripsi ini sebagai salah satu syarat mencapai gelar S1 Sarjana Psikologi.

Penulis menyadari banyaknya kendala serta rintangan dalam pembuatan skripsi ini, namun banyak juga yang mendukung dan membantu hingga penulisan skripsi ini terselesaikan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas bantuannya dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi waktu, menuntun, serta memberi dukungan dalam penulisan skripsi.
3. Ibu Luh Putu Shanti K, M.Si selaku dosen wali yang bersedia membimbing serta memberi arahan selama masa perkuliahan.
4. Seluruh pegawai di Kantor BPKD Kab. Pekalongan yang sudah bersedia menjadi subjek penelitian.
5. Pak Khozin, Mas Handoko, Mas Hero, dan Bu Ning yang bersedia membantu dalam proses perizinan untuk penelitian.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Kedua orang tua yang saya cintai, Bapak Cholil dan Ibu Zubaidah. Orang tua yang sangat supportif dalam segala hal, yang selalu menerima keluh kesah setiap saat dan selalu memberi dukungan, serta selalu mendoakan dan memberi restu dalam segala hal.
8. Saudara sedarah saya, Mba Anis dan Mas Nana yang selalu memberi semangat dan mendoakan saya.

9. Teman-teman seperjuangan saya, Shamia, Vicky, Qory, Billa dan Qur yang menemani dan berjuang bersama selama masa perkuliahan.
10. Teman-teman kelas C Angkatan 2018, yang bersama-sama selama masa perkuliahan.
11. Teman satu bimbingan, Atun, Hesi, Ratna, dan Queena yang bersedia membantu dalam penulisan skripsi ini.
12. Putri, Mba Via, Ferdi, Fajar, Mas Dodo, Erika, Gempita, Yayang, Rizal, Dhani, dan Adit yang bersedia membantu dan menyemangati selama pengerjaan skripsi ini.
13. Diri saya sendiri, yang sudah bertahan sampai sekarang serta mampu menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
14. Pihak-pihak yang tidak bisa disebut satu persatu yang telah membantu dan mendoakan penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis menerima kritik dan saran dari berbagai pihak untuk memperbaiki. Penulis berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang industry dan organisasi.

Semarang, 30 Juni 2022

Umi Sofiyanti
(30701800137)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Kinerja Pegawai.....	7

1. Pengertian Kinerja Pegawai	7
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	8
3. Aspek-aspek Kinerja Pegawai.....	9
B. Persepsi Gaya Kepemimpinan	12
1. Pengertian Persepsi	12
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	12
3. Pengertian Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan.....	13
4. Faktor-faktor Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan	14
5. Aspek-aspek Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan.....	15
C. Hubungan Antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.....	18
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Identifikasi Penelitian	21
B. Definisi Operasional	21
1. Kinerja Pegawai	21
2. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan.....	21
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	22
1. Populasi	22
2. Sampel.....	22
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	22
D. Metode Pengumpulan Data.....	23
1. Skala Kinerja Pegawai	23
2. Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan.....	23

E. Validitas, Uji Daya, dan Reliabilitas.....	24
1. Validitas	24
2. Uji Daya	24
3. Reliabilitas.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Orientasi Kanchah Dan Pelaksanaan Penelirian	26
1. Orientasi Kanchah Penelitian.....	26
2. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian.....	27
B. Pelaksanaan Penelitian.....	31
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	31
1. Uji Normalitas	31
2. Uji Hipotesis.....	33
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	33
1. Deskripsi Data Kinerja Pegawai	33
2. Deskripsi Data Pesepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	35
E. Pembahasan.....	36
F. Kelemahan	38
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	39
A. Kesimpulan	39
B. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	44
LAMPIRAN A	45

SKALA UJI COBA.....	45
LAMPIRAN B	52
TABULASI DATA SKALA UJI COBA.....	52
LAMPIRAN C	59
RELIABILITAS DAN UJI DAYA BEDA AITEM SKALA UJI COBA.....	59
LAMPIRAN D	64
SKALA PENELITIAN	64
LAMPIRAN E.....	70
TABULASI DATA SKALA PENELITIAN	70
LAMPIRAN F.....	77
UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS.....	77



DAFTAR TABEL

Table 1. Blue Print skala Kinerja Pegawai.....	23
Table 2. Blue Print skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan	24
Table 3. Sebaran Aitem Kinerja Pegawai	28
Table 4. Sebaran Aitem Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	29
Table 5. Uraian Pembagian Skala Uji Coba.....	29
Table 6. Daya Beda Aitem Kinerja Pegawai Sahih dan Gugur	30
Table 7. Daya Beda Aitem Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	31
Table 8. Hasil Uji Asumsi.....	32
Table 9. Norma Kategorisasi Skor	33
Table 10. Deskripsi Skor Skala Kinerja Pegawai	34
Table 11. Kategorisasi Skor Skala Kinerja Pegawai.....	34
Table 12. Deskripsi skor skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan	35
Table 13. Kategorisasi Skor Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Deskripsi Skala Kinerja Pegawai	34
Gambar 2. Deskripsi Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan	36

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA UJI COBA.....	45
LAMPIRAN B TABULASI DATA SKALA UJI COBA	52
LAMPIRAN C RELIABILITAS DAN UJI DAYA BEDA AITEM SKALA UJI COBA.....	58
LAMPIRAN D SKALA PENELITIAN	63
LAMPIRAN E TABULASI DATA SKALA PENELITIAN	69
LAMPIRAN F UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS	76
LAMPIRAN G SURAT IZIN DAN DOKUMENTASI PENELITIAN	80



HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN PEKALONGAN

Oleh :

Umi Sofiyanti

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Email : umisofiyanti338@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan. Subjek penelitian ini berjumlah 83 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah *try out* terpakai. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala. Reliabilitas skala kinerja pegawai sebesar 0,773 dan reliabilitas skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0,943. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis nonparametrik *spearman's rho* dengan bantuan SPSS. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya kemungkinan hubungan positif antara kinerja pegawai dengan persepsi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil r_{xy} 0,237 dengan taraf signifikansi 0,033 ($p < 0,05$), artinya semakin tinggi atau semakin baik persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor BPKD Pekalongan memiliki kinerja yang baik dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang baik.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan.

UNISSULA
جامعة سلطان ابي جوح الإسلامية

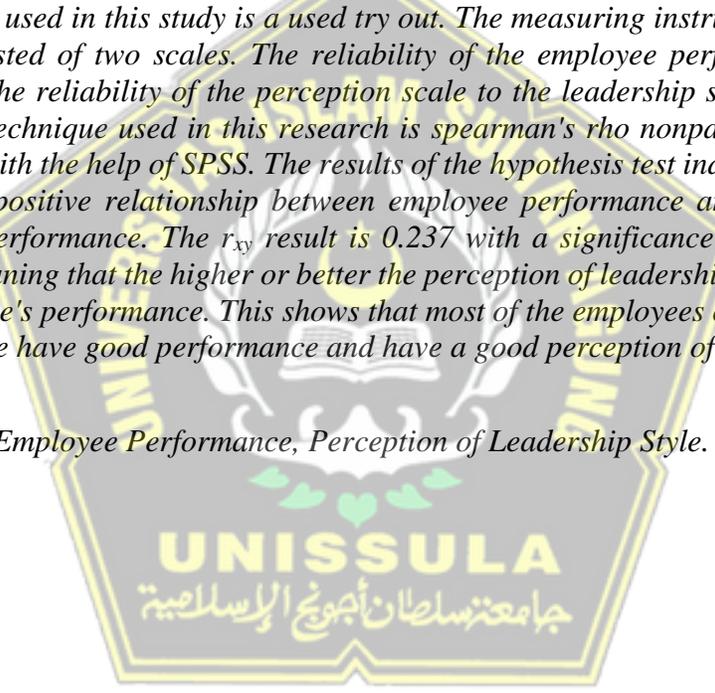
RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF LEADERSHIP STYLE AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE OFFICE OF THE REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT AGENCY (BPKD) PEKALONGAN REGENCY

Umi Sofiyanti
Faculty of Psychology
Sultan Agung Islamic University
Email : umisofiyanti338@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between perceptions of leadership style and employee performance in the Office of the Regional Financial Management Agency of Pekalongan Regency. The subjects of this study amounted to 83 employees. The method used in this study is a used try out. The measuring instrument used in this study consisted of two scales. The reliability of the employee performance scale is 0.773 and the reliability of the perception scale to the leadership style is 0.943. The analytical technique used in this research is spearman's rho nonparametric analysis technique with the help of SPSS. The results of the hypothesis test indicate that there is a possible positive relationship between employee performance and perceptions of employee performance. The r_{xy} result is 0.237 with a significance level of 0.033 ($p < 0.05$), meaning that the higher or better the perception of leadership style, the higher the employee's performance. This shows that most of the employees of the Pekalongan BPKD office have good performance and have a good perception of leadership style.

Keywords: Employee Performance, Perception of Leadership Style.



UNISSULA
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Era industri saat ini tidak jauh dari aspek manusia dalam berorganisasi. Hal itu dikarenakan kodrat manusia adalah makhluk sosial yang selalu berhubungan dengan orang lain. Organisasi ialah suatu kumpulan yang berisikan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan untuk mencapai suatu target secara bersama (Tampi, 2014). Instansi pemerintah pasti memiliki tujuan dan untuk mencapainya diperlukan sumber daya. Sumber daya yang dimaksudkan ialah sumber daya alam, finansial, IPTEK, dan manusia. Ke-empat sumber daya tersebut paling utama ialah manusia. Manusia atau pegawai ialah aset utama dalam sebuah instansi karena tanpa adanya manusia sumber daya yang lainnya tidak akan berjalan dan tidak dapat mencapai sebuah tujuan di dalam instansi. Saat mencapai tujuan, pegawai dituntut untuk melakukan segala potensi yang dimilikinya guna mengoptimalkan kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Tujuan dan kemajuan sebuah instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai oleh karena itu sangatlah penting memperhatikan kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja kelompok yang selaras antara pegawai dan peran pemimpin sangatlah mempengaruhi jalannya pekerjaan.

Pabundu (Fauzi, 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan dari individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi berbagai macam factor untuk mencapai sebuah tujuan instansi tersebut dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (Fauzi, 2019) kinerja merupakan pencapaian sukses individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan bentuk hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam instansi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing untuk mencapai sebuah tujuan. Saat melakukan pekerjaan terdapat kinerja pegawai yaitu adanya keterbukaan antara pegawai, kemauan, motivasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor

internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut ialah memiliki ketrampilan, memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas serta motivasi kerja dan *attitude* yang baik. Kemudian faktor eksternal seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (Lestary & Harmon, 2018).

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan *feedback* yang baik pula bagi perusahaan atau instansi. Selain itu untuk mencapai tujuan suatu instansi atau perusahaan salah satunya adalah memperhatikan kinerja pegawainya. Menjadi pegawai yang memiliki *value* tinggi dapat dicapai dengan prosedur yang sederhana yakni menjalankan tugas dengan baik, bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan, mampu memelihara hubungan sosial, motivasi yang tinggi dan lain sebagainya. Supaya menjadi pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi tak hanya pegawai saja yang bertindak tetapi seorang pemimpin harus mengimbaginya. Hal tersebut meliputi memberikan fasilitas yang nyaman bagi pegawai, memberikan *reward* pada pegawai, membuka jenjang karir, memenuhi hak pegawai serta melakukan penilaian kinerja secara rutin. *Feedback* yang diberikan pemimpin untuk pegawai akan mempengaruhi motivasi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan berangsur-angsur baik.

Fakta dilapangan pegawai masih merasa diperlakukan dengan kurang tepat, tidak terpenuhinya fasilitas yang menunjang kegiatan bekerja, sehingga mengganggu pekerjaan pegawai, selain itu pemberian tugas oleh pemimpin tidak disesuaikan sehingga dalam menjalankan tugas pegawai cenderung kurang maksimal. Beberapa hal tersebut membuat pegawai malas bekerja dan memberikan efek menurunnya kinerja pegawai. Pernyataan tersebut selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 November 2021 di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan.

“pemimpin itu kan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya ya. Seorang pemimpin harusnya memberikan contoh yang baik pada staff bawahannya. Misalnya saat jam istirahat kan waktunya makan dan sholat maka pimpinan tidak boleh tuh memberikan perintah saat jam tersebut. Intinya harus bisa lah membedakan antara jam istirahat dan

jam kerja. Jadi jika saat jam istirahat kok saya diberi pekerjaan, saya malas untuk mengerjakannya” (Subjek 1)

“yang mempengaruhi saya dalam bekerja itu pimpinan yang memberikan saya kinerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini akan bertentangan dengan tugas yang saya lakukan, maka kinerja yang saya lakukan pun tidak akan maksimal dan membuat bingung.” (Subjek 2)

“terkadang pimpinan enggan mendengarkan kritikan atau masukan dari staf bawahannya. Padahal itu sangat penting lho, karena kritikan dan masukan tadi bisa dijadikan pertimbangan dalam perbaikan kinerja kantor. Karena kadang kan staf lebih mengetahui bagaimana permasalahan dalam kinerja kantor. Seharusnya pimpinan mau mendengarkan masukan dari bawahannya. Jika masukan bawahan didengarkan, maka karyawan akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan tercipta kondusi yang kondusif. Tetapi faktanya tidak seperti itu, pimpinan tidak mau mendengarkan masukan bawahan” (Subjek 3)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan mendapatkan hasil bahwa kinerja pegawai cenderung menurun. Beberapa hal yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai disebabkan oleh perlakuan pemimpin yang kurang baik, pemimpin tidak mau menerima masukan serta kritik dari pegawai, pemimpin tidak memberikan contoh yang baik dan masih banyak lainnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan *feedback* yang baik juga bagi kinerja karyawan, meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Kinerja karyawan juga berpengaruh bagi perusahaan (Kurniawan, 2018). Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan peningkatan serta pengembangan bagi perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin patut memiliki kemampuan serta keterampilan mempengaruhi dan mengajak orang lain, bertindak dan berperilaku positif untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tak lepas dari bagaimana seorang pemimpin menumbuhkan kinerja para pegawainya.

Pegawai cenderung mengalami penurunan dalam kinerja apabila pimpinan memberikan arahan yang tidak tepat. Usaha yang dilakukan oleh pegawai tidak akan maksimal apabila tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidangnya. Apabila tugas yang diberikan tidak sesuai maka tidak akan tercapai tujuan instansi tersebut. Selain itu, gaya kepemimpinan juga akan mempengaruhi situasi tempat kerja.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang sudah dikenal oleh banyak orang. Ketiga gaya kepemimpinan yaitu Gaya kepemimpinan demokratis, autokratis dan lepas kendali. Apabila pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu pimpinan cenderung mengikutsertakan bawahannya dalam perbaikan kinerja, pengambilan putusan, berdiskusi mengenai cara kerja dan tujuan yang ingin dicapai, hal itu akan memberikan kenyamanan tersendiri pada staf bawahan serta dalam pencapaian tujuan akan lebih optimal. Namun, apabila gaya kepemimpinan yang digunakan autokratis yaitu pimpinan yang kerap mengambil keputusan sendiri, enggan menerima kritikan dari bawahan, serta tidak mengikutsertakan partisipasi staf, hal ini yang memicu atmosfer lingkungan kerja tidak nyaman dan menjadikan *miss-communication* antara pimpinan dan staff bawahan sehingga tidak terjadinya keselarasan dalam mencapai tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan Laissez-faire atau lepas kendali merupakan suatu cara yang digunakan oleh pimpinan dalam mengatur bawahannya dengan memberikan kebebasan penuh kepada karyawannya. Hal ini karena pimpinan yang tidak menguasai bidangnya sehingga membiarkan karyawannya berjalan sendiri serta karyawan yang mengambil keputusan (Robbin dan Coulter dalam Kurniawan, 2018). Gaya kepemimpinan yang diberlakukan oleh pemimpin di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan cenderung otoriter.

Seorang pemimpin diibaratkan seperti nahkoda yang mengatur arah untuk jalannya suatu organisasi. Para staff akan mengikuti segala arahan yang diberikan oleh pemimpin. Seorang pemimpin harus dapat mengelola pegawainya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta rasa tanggung jawab agar dalam menjalankan kinerja dapat optimal dan efektif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan mempengaruhi keberlangsungan instansi. Seorang pemimpin harus bisa menciptakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk keberlangsungan kinerja

pegawai di dalam instansi, hal itu dikarenakan pemimpin sangat mempengaruhi dalam keberhasilan dari tujuan instansi tersebut.

Kepemimpinan ialah suatu *skill* yang dapat mempengaruhi orang lain dalam melakukan sebuah usaha untuk mencapai sebuah tujuan bersama (Rifai dalam Batubara, 2020). Sedangkan menurut (Vidianingtyas & Putri, 2014) kepemimpinan ialah seorang yang menjadi pemimpin yang dapat mempengaruhi staf bawahannya dalam mencapai suatu target instansi. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi tingkah laku anggota kelompoknya (Kurniawan, 2018). Gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan situasi tempat kerja yang nyaman menjadikan staf bekerja optimal dalam pencapaian suatu tujuan instansi.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Vinka Rozanna pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pulau Rakyat Kabupaten Asahan” membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Camat Pulau Rakyat Kabupaten Asahan. Hasil tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan bagi kinerja pegawai Kantor Camat Pulau Rakyat Kabupaten Asahan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diberlakukan maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya, begitu pula apabila gaya kepemimpinan buruk maka kinerja pegawai akan merendah (Rozanna, 2018).

Penelitian lain yang meneliti gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dinas Kota Palembang” membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Percetakan Dinas Kota Palembang, yang berarti bahwa kinerja pegawai tinggi apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, sebaiknya apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan buruk maka kinerja pegawai berangsur menurun (Kurniawan, 2018).

Penelitian lain mengenai kinerja karyawan oleh Rohma Nurlia pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung” membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung berpengaruh pada kinerja karyawan. Signifikansi $\alpha=0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada kinerja pegawai di PT.Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung, semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin tinggi kinerja pegawai begitupun sebaliknya. (Nurlia, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dibahas di dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah adanya hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pembaca mengenai pengemangan ilmu pengetahuan psikologi industri. Serta dapat menambah khasanah keilmuan psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait kinerja pegawai dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar prosentase hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Prawirosentono (Tampubolon, 2007) memaparkan kinerja merupakan hasil dari suatu kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai suatu target pencapaian tujuan organisasi secara legal, sesuai peraturan hukum, norma dan etika. Sependapat dengan Prawirosentono, Mangkunegara (Mulyasari, 2019) menjelaskan bahwa kinerja ialah suatu hasil dari usaha secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya.

Ceven et al. (2009) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) ialah arti dari kinerja, hasil kerja dan prestasi kerja. Kinerja tidak hanya diartikan hasil karya saja melainkan sebuah proses dan hasil mengenai bagaimana suatu pekerjaan berlangsung. Dalam pencapaian tujuan kerja diperlukan adanya kolaborasi antara pegawai dengan pemimpin yang kooperatif sehingga dapat saling memahami sebuah perencanaan pekerjaan untuk pencapaian hasil yang optimal. Suprihanto (Kartika & Sugiarto, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi pegawai yang didapat dari hasil kerja dalam rentang waktu tertentu sesuai dengan tujuan kerja yang telah direncanakan.

Soedaryano (Chandra, 2013) memberi pengertian bahwa pegawai ialah individu yang memenuhi kehidupannya dengan bekerja di suatu instansi baik pemerintah maupun swasta. Robbins (Asnar, 2013) mengartikan pegawai sebagai seseorang yang bekerja tetap atau tidak tetap pada perusahaan dengan persyaratan yang telah disepakati untuk melakukan pencapaian tujuan dalam bekerja.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai merupakan warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan sesuai dengan kriteria sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang ada, diangkat oleh pejabat berwenang dan diberikan tugas dalam jabatan serta digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah suatu hasil yang telah diperoleh dari proses kerja seorang pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam pencapaian target untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Martoyo (Dubrin, 2014) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek ekonomi, dan aspek-aspek teknis.

Jaya et al., (2020) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a. Faktor Personal, seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki individu tersebut.
- b. Faktor Kepemimpinan, seperti memberikan dorongan, memberi arahan, serta dukungan dari atasan ke bawahan.
- c. Faktor Tim, seperti dukungan antar rekan kerja, kepercayaan antar anggota kerja, serta kekompakan tim atau kelompok.
- d. Faktor Sistem, seperti system kerja, fasilitas yang diberikan di tempat kerja, serta budaya kerja yang diterapkan di dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (situasional), seperti tekanan dan perubahan lingkungan dari faktor internal maupun lingkungan eksternal.

Gibson (Jayani & Ruffaida, 2020) memaparkan tiga faktor-faktor kinerja pegawai, seperti :

- a. Faktor Individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, dan tingkat sosial.

- b. Faktor Psikologis, seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi, seperti struktur organisasi, gaya kepemimpinan, system penghargaan (*reward*).

Simanjutak (Dubrin, 2014) menyebutkan adanya tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain :

- a. Kompetensi Individu, seperti kecerdasan, motivasi, serta disiplin kerja.
- b. Dukungan Organisasi, seperti sarana prasarana, kenyamanan, dan lingkungan kerja.
- c. Dukungan Manajemen, seperti kepemimpinan, hubungan yang nyaman antar rekan kerja, serta pengembangan karir.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat disimpulkan terdapat beberapa faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek ekonomi, dan aspek-aspek teknis. Kemudian ada faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional). Adapun faktor lainnya yaitu faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi, kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen. Faktor yang digunakan dalam menentukan variabel bebas di penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.

3. Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Bernardin (Rahayu, 2017) memaparkan beberapa indikator kinerja pegawai, antara lain :

- a. Kualitas, yakni mutu seorang pegawai dalam proses dan menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kuantitas, yakni jumlah kerja dan penggunaan waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Ketepatan waktu, yakni dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal menggunakan waktu yang sudah di tetapkan serta koordinasi antar pegawai sehingga waktu yang tersisa dapat mengerjakan pekerjaan yang lain.
- d. Efektivitas biaya, yakni penggunaan sumber daya manusia, IPTEK, finansial, dan bahan baku dalam melaksanakan pekerjaan agar terhindar dari kerugian sehingga mencapai keuntungan yang maksimal.
- e. Hubungan antar perseorangan, yakni perilaku yang melibatkan kerja sama antara sesama pegawai serta pimpinan dengan pegawai.

Maulana (2019) memaparkan bahwa berdasarkan hasil studi lazer dan wikstrom terhadap formulir penilaian kerja, aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

- a. Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan untuk metode atau cara, teknik, dan peralatan yang digunakan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- b. Kemampuan Konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian pada bidang perusahaan tersebut. Pegawai mampu memahami tugas, fungsi, dan tanggung jawab.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, memotivasi sesama pegawai, melakukan negosiasi, dan lainnya.

Hasibuan (2006) mencetuskan beberapa aspek-aspek kinerja, sebagai berikut :

- a. Kesetiaan menggambarkan seorang pegawai yang menjaga dan membela suatu instansi dari hal-hal yang tidak bertanggung jawab dan bersifat negative.
- b. Prestasi kerja, menggambarkan hasil kinerja dari seorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas.
- c. Kejujuran, yakni sikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan, menepati janji terhadap diri sendiri, sesama pegawai, serta pimpinan.
- d. Kedisiplinan, menggambarkan pegawai yang patuh akan aturan serta arahan yang telah dibuat.

- e. Kreativitas , menggambarkan karyawan yang memiliki kemampuan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan waktu yang efektif dan hasil maksimal.
- f. Kerjasama, yakni cara pegawai dalam bekerja sama antar *partner* kerja sehingga mampu menghasilkan tujuan yang maksimal.
- g. Kepemimpinan, yakni kemampuan memimpin, membimbing, mengarahkan, dihormati, berwibawa, serta dapat mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tugas pekerjaan yang efektif.
- h. Kepribadian, menggambarkan pegawai yang memiliki kepribadian menyenangkan, sikap yang baik, serta sopan.
- i. Prakarsa, menggambarkan *skill* yang dimiliki pegawai untuk menganalisa, menciptakan dan memberikan penilaian, serta mampu memberi solusi terhadap permasalahan yang dimiliki.
- j. Kecakapan, menggambarkan kemampuan pegawai untuk terlibat dalam semua perencanaan kebijakan, menyeimbangkan dan mengkoordinasi berbagai komponen yang ada di situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab, yakni bentuk pertanggung jawaban pegawai untuk proses dan hasil pekerjaannya, perilaku kerja, serta sarana prasarana yang digunakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kinerja pegawai ialah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, hubungan antar perseorangan, kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab. Aspek yang digunakan dalam penelitian ini ialah aspek yang dipaparkan oleh Maulana (2019) yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan antar personal.

B. Persepsi Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Persepsi

Robbins (Sutrisman, 2019) menjelaskan bahwa persepsi adalah suatu cara untuk melihat sudut pandang dari individu terhadap keadaan sekitar berdasarkan hal yang dirasakan individu tersebut. Memperkuat teori Robbins, Wirawan (Sutrisman, 2019) menjelaskan bahwa persepsi ialah cara memahami dan menggambarkan informasi dengan proses identifikasi, organisasi, dan interpretasi dengan indra yang dimiliki manusia. Artinya, informasi sekitar dapat di persepsi oleh individu apabila informasi tersebut telah diidentifikasi, diorganisasikan, kemudian di simpulkan dengan ke-5 indera yang dimiliki.

Walgito (Shandi, 2020) persepsi adalah proses yang diawali dengan indera yakni proses diterimanya stimulus oleh seseorang melalui alat indera disebut juga proses sensoris. Sunaryo (Sahafaruddin, 2013) persepsi adalah proses diterimanya stimulus oleh panca indera, dan diteruskan ke otak, kemudian stimulus tersebut dapat dipersepsikan oleh individu. Slameto (Elihami & Ekawati, 2020) persepsi adalah prosesnya masuk informasi ke otak manusia, melalui persepsi ini manusia akan terus membuat hubungan dengan lingkungannya.

Berdasarkan macam-macam pengertian di atas, pengertian persepsi dapat disimpulkan yaitu suatu proses penerimaan stimulus ke dalam otak dengan panca indera yang dimiliki kemudian individu dapat mengidentifikasi informasi yang di dapatkan.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Tead (Club et al., 2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah percampuran tingkah laku yang dimiliki individu kemudian menghasilkan kemampuan untuk mendorong individu lainnya untuk menerima dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Menurut Rivai (Club et al., 2015) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi, menginterpretasikan pekerjaan bawahannya, mengorganisasikan untuk pencapaian tujuan, menjaga hubungan antar sesama pegawai, serta mendapatkan dukungan kerja dari luar maupun dalam organisasi. Dari teori tersebut, dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seorang individu yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan orang lain untuk melakukan pekerjaan, mampu menuntun pegawainya dalam kerja sama dalam organisasi, serta mampu memberi sikap yang tepat dalam membina bawahannya sehingga mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk suatu organisasi tersebut.

Tampubolon (Sunarsi, 2018) memaparkan bahwa gaya kepemimpinan adalah upaya yang dapat mempengaruhi pegawai bawahannya dengan tingkah laku dan rencana sebagai hasil percampuran dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Rivai (Prayoga, 2016) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakter yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawai bawahannya untuk melakukan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya melakukan tugas dan kewajiban sesuai rencana yang telah dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan macam-macam pengertian gaya kepemimpinan di atas, pengertian gaya kepemimpinan dapat disimpulkan yaitu suatu cara yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan atau anggotanya sesuai dengan kepribadian, sifat, serta ketrampilan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

3. Pengertian Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan

Robbins (Simbolon, 2008) memaparkan bahwa persepsi merupakan proses yang terjadi pada individu dalam mengidentifikasi dan mengorganisasi serta menginterpretasikan stimulus hasil dari panca indra menjadi makna untuk lingkungan. Sependapat dengan Robbins, Schermerhorn, Hunt, Osborn (Simbolon, 2008) berpendapat bahwa persepsi merupakan proses individu dalam memilih, mengorganisasi, menginterpretasi, dan merespon informasi dari lingkungan sekitarnya. Berdasarkan pengertian di atas, persepsi diartikan suatu proses bagaimana individu menginterpretasi dan merespon informasi yang berasal dari luar.

Kartono (Setiawan, 2019) menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, serta kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berhubungan dengan individu lain. Sedangkan menurut Thoha (Setiawan, 2019) gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah penilaian pegawai terhadap cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggotanya melalui stimulus hasil dari panca indra yang dikirimkan dan diolah didalam otak pegawai tersebut.

4. Faktor-faktor Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan

Robbins (Febriyanti, 2016) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

- a. Pelaku persepsi, yaitu bagaimana individu melihat suatu informasi dan menafsirkan apa yang dilihat. Penafsiran informasi dipengaruhi oleh kepribadian dari individu tersebut. Kepribadian yang mempengaruhi persepsi diantaranya sikap, motif, minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan.
- b. Target, yaitu karakter dalam target atau informasi yang diamati, seperti gerakan, bunyi, ukuran dari hal tersebut akan membentuk bagaimana cara individu meresponnya.
- c. Situasi, yaitu dimana individu itu melihat objek atau informasi yang dipandang. Unsur-unsur dalam lingkungan akan mempengaruhi persepsi individu.

Tampubolon (Klinge, 2019) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

- a. Faktor individu, yaitu dalam menginterpretasi persepsi ada beberapa hal yang mempengaruhi individu. Hal yang mempengaruhi yaitu seperti kemampuan individu untuk mempelajari sesuatu, motivasi untuk merespon persepsi tentang objek tersebut, kepentingan individu terhadap objek tersebut, pengalaman individu dalam mengorganisasi persepsi, serta harapan individu dalam memutuskan persepsi tersebut.

- b. Faktor situasi, yaitu situasi dalam mengorganisasi persepsi seperti momen, bangunan, struktur dari objek yang dipersepsi.
- c. Faktor target, yaitu gangguan dalam mengorganisir persepsi seperti objek yang pertama kali dilihat untuk dipersepsikan (*novelty*), gerakan yang terjadi saat ingin membentuk persepsi (*motion*), suara yang timbul saat membentuk persepsi (*sound*), ukuran dari objek yang akan dipersepsi (*size*), adanya sesuatu yang melatarbelakangi objek persepsi (*background*), kedekatan persepsi dengan objek lain yang dapat membentuk persepsi yang sama (*proximity*), serta kesamaan dari persepsi yang akan dibentuk dengan lainnya (*similarity*).

Schermerhorn, Hunt, Osborn (Simbolon, 2008) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, antara lain :

- a. *The Perceiver* (orang yang menilai), berkaitan dengan pengalaman, motivasi, kepribadian, nilai, dan sikap yang mempengaruhi proses persepsi.
- b. *Setting* (pengaturan), berkaitan dengan keseimbangan pribadi, sosial, dan organisasi.
- c. *The perceived* (orang-orang yang dilihat), berkaitan dengan karakteristik dari persepsi individu, tujuan yang mencakup perbedaan individu, intensitas individu, ukuran, serta Gerakan yang merupakan sesuatu penting dalam proses persepsi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah pelaku persepsi, target, situasi, faktor individu, *the perceiver* (orang yang menilai), *setting* (pengaturan), *the perceived* (orang-orang yang dilihat).

5. Aspek-aspek Persepi terhadap Gaya Kepemimpinan

Mc Dowell dan Newell (Sapuro, 2016) menyebutkan terdapat dua aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi, antara lain :

- a. Kognitif, yaitu cara berfikir, mengenali, memaknai, serta memberi arti stimulus yang berupa pandangan individu berupa informasi yang dapat diterima oleh indera dan pengalaman yang dilihat dalam kesehariannya.

- b. Afeksi, yaitu cara individu merasakan dan mengekspresikan emosi terhadap stimulus berdasarkan nilai-nilai dalam dirinya.

Baron, Byren, dan Myers (Tiffani, 2013) mengungkapkan beberapa aspek-aspek persepsi, antara lain :

- a. Kognitif, berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan.
- b. Afektif, berkaitan dengan rasa senang atau tidak terhadap objek. Rasa senang akan menimbulkan sesuatu yang positif, sebaliknya rasa tidak senang akan menimbulkan sesuatu yang negative.
- c. Konatif, berkaitan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek.

Sobur (Rahmawati & Dewi, 2020) menjelaskan bahwa aspek-aspek persepsi adalah :

- a. Seleksi, yaitu sedikit dan banyaknya pengaruh dari luar yang diterima oleh panca indra serta pemahaman yang di peroleh dari objek.
- b. Interpretasi, yaitu makna yang diperoleh individu terhadap objek yang akan dipersepsikan.
- c. Pembulatan, yaitu proses yang diterima oleh individu untuk mendapat kesimpulan serta tanggapan terhadap objek persepsi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek persepsi adalah kognitif, afektif, konatif, seleksi, interpretasi, dan pembulatan.

Aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan aspek yang dipaparkan oleh Baron, Byren, dan Myers (Tiffani, 2013) yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif.

Kartono (Setiawan, 2019) menjelaskan indikator-indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Kemampuan mengambil keputusan, yaitu pendekatan yang sistematis terhadap asas-asas yang dihadapi serta mampu mengambil Tindakan yang tepat.
- b. Kemampuan memotivasi, yaitu pendorong yang menyebabkan anggota organisasi bersedia dan sukarela untuk mengerahkan keahlian dan

ketrampilan serta waktu untuk menjalankan tanggung jawab terhadap kewajibannya.

- c. Kemampuan komunikasi, yaitu ketrampilan akan menyampaikan pesan, ide serta gagasan kepada orang lain dengan tujuan untuk memahami apa yang disampaikan dengan maksud sesuai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan, yaitu kemampuan untuk mengarahkan orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin dengan menggunakan kekuasaan pribadi atau jabatan yang bertujuan agar tugas pekerjaan selesai dengan maksimal.
- e. Tanggung jawab, yaitu kewajiban yang harus ditanggung serta mampu menanggung segala hal dan siap menerima resiko.
- f. Kemampuan mengendalikan emosi, yaitu semakin mampu mengendalikan emosi maka akan semakin mudah dalam mencapai target.

Kartono (Selviana, 2019) memaparkan indikator-indikator kepemimpinan, antara lain :

- a. Kekuasaan, yaitu kekuatan dan otoritas yang memberi wewenang terhadap bawahan dalam mempengaruhi tingkah laku.
- b. Kewibawaan, yaitu kelebihan atau keunggulan untuk mengatur orang lain agar patuh pada perintah pemimpin.
- c. Kemampuan, yaitu ketrampilan dan kekuatan yang dianggap melebihi dari kemampuan bawahannya.

Senge dan Gardner (Khalifah, 2019) menjelaskan mengenai karakteristik pemimpin sebagai berikut :

- a. Intelegensi, yaitu mencakup pengetahuan, keyakinan, cara mengambil keputusan, serta cakap dalam berbicara.
- b. Kepribadian, yaitu mencakup cara beradaptasi, kreatif, kooperatif, percaya diri, memiliki integritas, serta mandiri.
- c. Kemampuan, yaitu mencakup mampu kerja sama, bijaksana, terhormat, mampu berpartisipasi sosial, serta memiliki ketrampilan interpersonal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator gaya kepemimpinan antara lain kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosi, kekuasaan, kewibawaan, kemampuan. Kemudian terdapat karakteristik dari kepemimpinan yaitu intelegensi, kepribadian, dan kemampuan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini ialah indikator yang dipaparkan oleh Kartono (Setiawan, 2019) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosi.

C. Hubungan Antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Suatu organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan hasil optimal. Mangkunegara (Mulyasari, 2019) menjelaskan bahwa kinerja ialah suatu hasil dari usaha secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya.

Nurlia (2017) memaparkan bahwa kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan satu sama lain. Pencapaian target perusahaan akan terlaksana apabila kinerja pegawai baik. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya sangat berperan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja pegawai, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila penerapan gaya kepemimpinan kurang tepat maka kinerja pegawai pun akan menurun. Seorang pemimpin haruslah bisa mempengaruhi bawahannya, karena pemimpin bertugas untuk memotivasi serta mengarahkan anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kurniawan (2018) menjelaskan bahwa adanya hubungan antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan. Menurutnya, dua variabel tersebut saling butuh dan menguntungkan bagi pemimpin dan pegawai dalam pencapaian target pekerjaan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena menurut pegawai apabila mereka dipimpin oleh seorang yang memiliki kepribadian baik, jujur, serta mudah bergaul maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan acuh terhadap pegawai maka kinerja pegawai pun akan buruk.

Salah satu faktor kinerja yang baik adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ini lah yang akan menentukan bagaimana tingkah laku dan rencana pimpinan kepada organisasi tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek ekonomi, dan aspek-aspek teknis. Kemudian ada faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional). Adapun faktor lainnya yaitu faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi, kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen. Dari beberapa faktor yang telah dipaparkan diatas dapat diambil variable bebas yaitu gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh (Martoyo dalam Dubrin, 2014).

Gaya kepemimpinan berpengaruh penting pada keberlangsungan masa depan organisasi. Thoha (Prayoga, 2016) menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya melakukan tugas dan kewajiban sesuai rencana yang telah dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tampubolon (Sunarsi, 2018) gaya kepemimpinan adalah upaya yang dapat mempengaruhi pegawai bawahannya dengan tingkah laku dan rencana sebagai hasil percampuran dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan adalah gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter karena pemimpin kurang mampu memberi contoh yang baik untuk pegawai,

pemimpin tidak menerima masukan serta kritikan dari pegawai dan pemimpin berlaku seenaknya pada pegawai.

Nugroho (Saifuddin, 2018) menjelaskan bahwa persepsi yaitu suatu proses yang diawali dari penggunaan alat indra untuk menerima rangsangan kemudian diorganisasikan lalu diinterpretasikan menjadi pemahaman dari rangsangan yang diterima alat indra. Robbins (Simbolon, 2008) memaparkan bahwa persepsi merupakan proses yang terjadi pada individu dalam mengidentifikasi dan mengorganisasi serta menginterpretasikan stimulus hasil dari panca indra menjadi makna untuk lingkungan. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah penilaian pegawai terhadap cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggotanya.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai saling berkesinambungan. Apabila persepsi terhadap gaya kepemimpinan dirasa sesuai dengan pegawai maka akan berdampak positif bagi kinerja pegawai. Sebaliknya apabila persepsi terhadap gaya kepemimpinan dirasa tidak sesuai dengan pegawai maka akan berdampak negative pada kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai sangat berpengaruh oleh persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan” dimana semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang dinilai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang dinilai akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Penelitian

Azwar (2017a) identifikasi variabel adalah merupakan suatu Tindakan dalam menentukan fungsi dari masing-masing variabel dalam hipotesis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel tergantung (Y) : Kinerja pegawai
2. Variabel bebas (X) : Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan

B. Definisi Operasional

Azwar (2017a) definisi operasional adalah variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut. Adapun definisi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil yang didapatkan oleh pegawai pada suatu pekerjaan yang memiliki kriteria tertentu, hasil tersebut berdasarkan kuantitas dan kualitas yang sudah dicapai pegawai. Kinerja dapat diartikan sebuah kemampuan pegawai untuk mencapai ketelitian, tanggung jawab, semangat kerja, mutu pekerjaan, kerja sama tim dan performa pegawai untuk memperlihatkan prestasi dalam mencapai tujuan.

Perolehan data kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek yang dipaparkan oleh Maulana (2019) yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan antar personal. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin baik pula kinerja yang diperoleh pegawai dan sebaliknya jika semakin rendah skor maka kinerja pegawai semakin buruk.

2. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah cara pegawai menilai bagaimana seorang pemimpin ketika memberi arahan, memberi dorongan serta menerapkan aturan disemua unsur-unsur instansi termasuk pada pegawai. Persepsi dikatakan juga suatu proses bagaimana individu menginterpretasi dan merespon

informasi yang berasal dari luar melalui pengolahan saraf indera yang dimiliki oleh manusia.

Perolehan data persepsi terhadap gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dari gabungan aspek-aspek persepsi yang dipaparkan oleh Baron, Byren, dan Myers (Tiffani, 2013) yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif. Kemudian aspek-aspek gaya kepemimpinan yang digunakan adalah aspek yang dipaparkan oleh Kartono (Setiawan, 2019) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosi. Semakin tinggi skor persepsi terhadap gaya kepemimpinan semakin baik pula pemimpin dalam menjalankan organisasi sebaliknya semakin rendah skor persepsi terhadap gaya kepemimpinan semakin buruk pemimpin dalam menjalankan organisasi.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Azwar (2017a) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah keseluruhan yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi di penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 83 orang.

2. Sampel

Azwar (2017a) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah subjek yang dimiliki oleh populasi. Sampel di penelitian ini berjumlah 83. Pada penelitian ini memakai *tryout* terpakai.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan dalam menentukan pengambilan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* ialah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi . Penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai karena subjek yang diteliti berjumlah sedikit dan terbatas. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menentukan reliabilitas.

D. Metode Pengumpulan Data

Azwar (2017a) metode pengumpulan data ini adalah skala. Skala adalah sekumpulan daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Penelitian ini memiliki 2 skala yaitu skala kinerja pegawai dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan.

1. Skala Kinerja Pegawai

Penyusunan skala kinerja pegawai di penelitian ini menggunakan aspek-aspek menurut Maulana (2019) yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan antar personal. Skala kinerja pegawai terdiri dari pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap aitem terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

Table 1. Blue Print skala Kinerja Pegawai

No	Aspek	Butir Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Kemampuan teknis	3	3	6	33,33%
2.	Kemampuan konseptual	3	3	6	33,33%
3.	Kemampuan berhubungan dengan orang lain	3	3	6	33,33%
Jumlah		9	9	18	100%

2. Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan

Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan gabungan dari aspek-aspek persepsi yang dipaparkan oleh Baron, Byren, dan Myers (Tiffani, 2013) yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif. Kemudian aspek-aspek gaya kepemimpinan yang digunakan adalah aspek yang dipaparkan oleh Kartono (Setiawan, 2019) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosi.

Table 2. Blue Print skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Aspek Persepsi			Jumlah	Bobot
		Kognitif	Afektif	Konatif		
1.	Kemampuan mengambil keputusan	3	3	3	9	16,66 %
2.	Kemampuan memotivasi	3	3	3	9	16,66 %
3.	Kemampuan komunikasi	3	3	3	9	16,66 %
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	3	3	3	9	16,66 %
5.	Tanggung jawab	3	3	3	9	16,66 %
6.	Kemampuan mengendalikan emosi	3	3	3	9	16,66 %
TOTAL		18	18	18	54	100%

E. Validitas, Uji Daya, dan Reliabilitas

1. Validitas

Azwar (2017b) menjelaskan bahwa validitas adalah validasi dari seseorang yang berkompeten atau *expert judgement* yang melakukan pengujian terhadap kelayakan dan ketepatan aspek yang digunakan.

2. Uji Daya

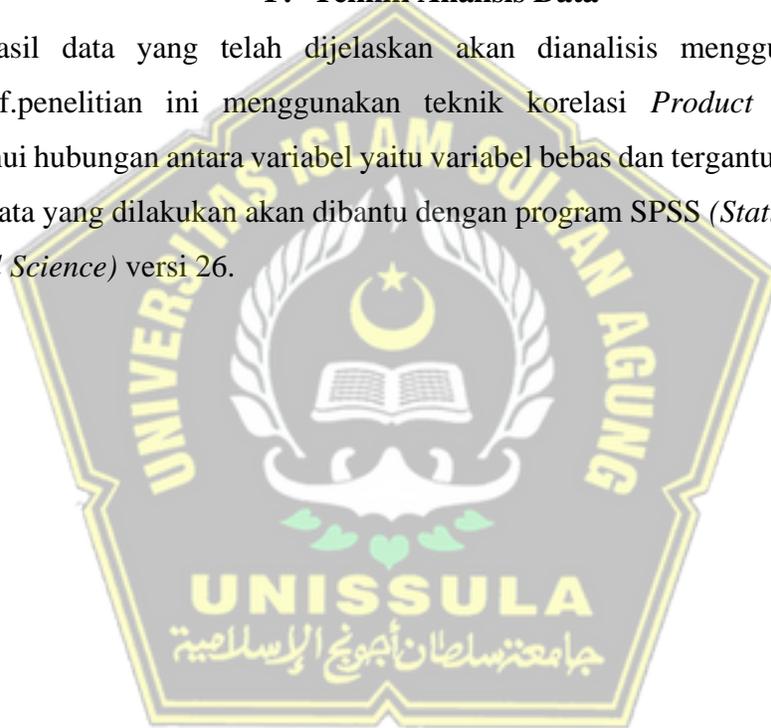
Azwar (2017b) menjelaskan bahwa uji daya beda aitem adalah aitem-aitem untuk membedakan individu atau kelompok dengan atribut yang diukur. Kriteria dalam memilih aitem memiliki batasan berdasarkan korelasi aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$. Aitem yang memiliki batas koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap daya bedanya baik dan memuaskan. Sedangkan aitem yang memiliki koefisien korelasi $\leq 0,30$ dianggap memiliki daya beda yang rendah. Apabila jumlah aitem tidak mencapai jumlah yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriterias menjadi 0,25. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dihitung dengan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan analisis program SPSS (*statitistical packages for sosial science*).

3. Reliabilitas

Azwar (2017a) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah seberapa jauh pengukuran dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya ketika hasil pengukuran subjek diperoleh hasil yang relative sama. Koefisien reliabilitas berada pada angka 0 sampai 1,00, hal tersebut akan dianggap reliabel, akan tetapi jarang dijumpai koefisien sebesar 1,00. Reliabilitas pada penelitian ini memakai teknik analisis *alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS (*statistical packages for sosial science*) versi 26.

F. Teknik Analisis Data

Hasil data yang telah dijelaskan akan dianalisis menggunakan analisis kuantitatif. penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara variabel yaitu variabel bebas dan tergantung. Perhitungan analisis data yang dilakukan akan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 26.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancanah Dan Pelaksanaan Penelirian

1. Orientasi Kancanah Penelitian

Orientasi kancanah penelitian merupakan Langkah awal yang dilakukan sebelum melakukan penelitian dengan tujuan mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian agar berjalan dengan lancar. Tahap pertama yaitu menentukan tempat penelitian, yaitu di kantor BPKD daerah Pekalongan yang beralamat di Jl. Sindoro No.7, Tambor, Nyamok, Kec. Kajen, Kab. Pekalongan, Jawa Tengah. Penelitian dilakukan di Kantor BPKD Kab. Pekalongan dengan jumlah subjek 83 pegawai.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pekalongan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pekalongan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah adalah sebuah Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keseluruhan proses pelaksanaan pembangunan di Wilayah Pemerintah Kabupaten Pekalongan. Tugas utama Badan Pengelolaan Keuangan Daerah berkenaan dengan pendapatan, pengelolaan keuangan daerah dan aset, diarahkan untuk meningkatkan pendapatan dan mewujudkan terciptanya sebuah tata pengelolaan keuangan dan aset yang akuntabel dalam rangka mendukung Visi RPJMD Kabupaten Pekalongan Tahun 2016-2021 yaitu Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Pekalongan yang Sejahtera, Religius dan Berkelanjutan Berbasis Potensi Lokal.

Setelah menentukan tempat penelitian selanjutnya peneliti melakukan studi wawancara terhadap 3 pegawai terkait dengan kinerja pegawai. Selanjutnya peneliti meminta data jumlah pegawai yang bekerja di BPKD Pekalongan. Peneliti memilih BPKD Pekalongan untuk tempat penelitian dikarenakan kondisi di BPKD Pekalongan sesuai dengan permasalahan yang diteliti serta ada izin dari pihak terkait.

2. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian

Persipan penelitian dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang akan terjadi. Persiapan dalam penelitian ini meliputi :

a. Persiapan perizinan

Perizinan merupakan langkah penting yang dilakukan sebelum penelitian. Persiapan perizinan dalam penelitian ini adalah menyiapkan surat izin penelitian. Surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi ditujukan kepada pihak kantor BPKD Pekalongan. Peneliti menyerahkan surat penelitian dengan Nomor 209/C.1/Psi-SA/III/2022. Kemudian peneliti juga melakukan perizinan di Kantor BAPPEDA LITBANG Kab. Pekalongan guna mengisi permohonan izin riset dan penelitian pada daerah. Kedua surat izin penelitian tersebut kemudian diajukan ke Kantor BPKD Kab. Pekalongan.

b. Penyusunan alat ukur

Alat ukur merupakan suatu alat yang digunakan dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala penelitian. Alat ukur disusun berdasarkan aspek-aspek yang terdapat dalam variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu kinerja pegawai dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan.

Skala penelitian kinerja pegawai menggunakan aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Terdiri empat alternatif jawaban dalam skala ini yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Selanjutnya penilaian untuk aitem *favorable* yaitu (SS) dengan nilai empat, (S) dengan nilai tiga, (TS) dengan nilai dua dan (STS) dengan nilai satu. Pada aitem *unfavorable* memiliki pilihan jawaban (SS) dengan nilai satu, (S) dengan nilai dua, (TS) dengan nilai tiga, dan (STS) dengan nilai empat.

Skala penelitian persepsi terhadap gaya kepemimpinan menggunakan aitem *favorable* yang terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu, (SS) yaitu sangat sesuai dengan nilai empat, (S) yaitu sesuai dengan nilai tiga, (TS) yaitu

tidak sesuai dengan nilai dua dan (STS) yaitu sangat tidak sesuai dengan nilai satu. Skala dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Skala Kinerja Pegawai

Penyusunan skala kinerja pegawai di penelitian ini menggunakan aspek-aspek menurut Maulana (2019) yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan antar personal. Skala kinerja pegawai terdiri 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*. Sebaran aitem kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Table 3. Sebaran Aitem Kinerja Pegawai

No	Aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemampuan teknis	1, 7, 13	4, 10, 16	6
2.	Kemampuan konseptual	2, 8, 14	5, 11, 17	6
3.	Kemampuan berhubungan dengan orang lain	3, 9, 15	6, 12, 18	6
Jumlah		9	9	18

2. Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan gabungan dari aspek-aspek persepsi yang dipaparkan oleh Baron, Byren, dan Myers (Tiffani, 2013) yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif. Kemudian aspek-aspek gaya kepemimpinan yang digunakan adalah aspek yang dipaparkan oleh Kartono (Setiawan, 2019) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, serta kemampuan mengendalikan emosi. Berikut sebaran aitem persepsi terhadap gaya kepemimpinan :

Table 4. Sebaran Aitem Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

NO	Indikator	Aspek Persepsi			Jumlah
		Kognitif	Afektif	Konatif	
1.	Kemampuan mengambil keputusan	1, 19, 37	7, 25,43	13, 31, 49	9
2.	Kemampuan memotivasi	2, 20, 38	8, 26, 44	14, 32, 50	9
3.	Kemampuan komunikasi	3, 21, 39	9, 27, 45	15, 33, 51	9
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	4, 22, 40	10, 28, 46	16, 34, 52	9
5.	Tanggung jawab	5, 23, 41	11, 29, 47	17, 35, 53	9
6.	Kemampuan mengendalikan emosi	6, 24, 42	12, 30, 48	18, 36, 54	9
Total		18	18	18	54

c. Subjek Penelitian (Try Out Terpakai)

Tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan penelitian untuk mengetahui reliabilitas dan uji daya beda aitem. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai kantor BPKD Pekalongan yang berjumlah 83 pegawai, namun hanya 81 pegawai yang mengisi skala penelitian. Selanjutnya skala yang sudah terisi kemudian diberi skor dan dianalisa menggunakan SPSS.

Table 5. Uraian Pembagian Skala Uji Coba

Waktu	Jumlah Subjek	Keterangan
14-30 Maret	81	Pengisian skala pada pegawai BPKD Pekalongan

d. Uji Daya Beda Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap selanjutnya setelah pemberian skor adalah melakukan uji daya beda dan estimasi reliabilitas pada masing-masing skala. Uji daya beda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan individu yang mempunyai atribut untuk diukur atau tidak. Daya beda aitem disebut tinggi apabila nilai koefisien korelasi lebih dari 0,300 dan disebut rendah apabila nilai koefisien korelasi kurang dari 0,300. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1.) Skala Kinerja Pegawai

Hitungan uji daya beda aitem terdiri dari 18 aitem yang diketahui 14 aitem memiliki daya beda tinggi dan 4 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria daya beda aitem adalah $\geq 0,300$. Rentang aitem dengan daya beda tinggi yaitu 0,341 – 0,609 sedangkan rentang aitem dengan daya beda rendah yaitu -0,248 – 0,172. Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,773 sehingga alat ukur kinerja pegawai dikatakan reliabel. Daya beda aitem dijelaskan sebagai berikut :

Table 6. Daya Beda Aitem Kinerja Pegawai Sahih dan Gugur

No	Aspek	Butir Aitem Sahih		Butir Aitem Gugur		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kemampuan teknis	1, 7, 13	-	-	*4, *10, *16	3
2.	Kemampuan konseptual	2, 8, 14	5, 11, 17	-	-	6
3.	Kemampuan berhubungan dengan orang lain	3, 15	6, 12, 18	*9	-	5
Jumlah		8	6	1	3	14

Keterangan : *aitem daya beda rendah

2.) Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Hitungan uji daya beda aitem terdiri dari 54 aitem yang diketahui 48 aitem memiliki daya beda tinggi dan 6 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria daya beda aitem adalah $\geq 0,300$. Rentang aitem dengan daya beda tinggi yaitu 0,327 – 0,769 sedangkan rentang aitem dengan daya beda rendah yaitu 0,046 – 0,249. Estimasi reliabilitas diperoleh dari reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,943 sehingga alat ukur persepsi terhadap gaya kepemimpinan dikatakan reliabel. Daya beda aitem dijelaskan sebagai berikut :

Table 7. Daya Beda Aitem Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Aspek Persepsi Sahih			Aspek Persepsi Gugur			Jumlah
		Kognitif	Afektif	Konatif	Kognitif	Afektif	Konatif	
1.	Kemampuan mengambil keputusan	1, 19, 37	7, 25,43	13, 31, 49	-	-	-	9
2.	Kemampuan memotivasi	2, 20, 38	8, 26, 44	14, 32, 50	-	-	-	9
3.	Kemampuan komunikasi	3, 21, 39	9, 27, 45	15, 33, 51	-	-	-	9
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	4, 40	10	16	* 2 2	*28, *46	*34, *52	4
5.	Tanggung jawab	5, 23, 41	11, 29, 47	17, 35, 53	-	-	-	9
6.	Kemampuan mengendalikan emosi	6, 24, 42	12, 30, 48	18, 54	-	-	*36	8
TOTAL		17	16	15	1	2	3	48

Keterangan : *aitem daya beda rendah

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 – 30 April 2022. Penelitian ini menggunakan Teknik penelitian populasi karena populasi pada penelitian ini terbatas sehingga tidak melakukan uji skala terlebih dahulu. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor BPKD Pekalongan yang berjumlah 83 pegawai.

C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji analisis menggunakan SPSS terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang didistribusikan normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan SPSS dengan Teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal jika hasil lebih besar dari

0,05 ($p>0,05$) dan sebaliknya jika kurang dari 0,05 ($p<0,05$) maka data dikatakan tidak normal.

Table 8. Hasil Uji Asumsi

Variabel	Mean	Std. deviasi	KS-Z	Sig	p	Ket
Kinerja pegawai	145,94	14,272	0,158	0,000	<0,05	Tidak Normal
Persepsi terhadap gaya kepemimpinan	42,21	3,731	0,159	0,000	<0,05	Tidak Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada penelitian didapatkan bahwa data dari variabel Kinerja pegawai memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,158 dengan signifikasi 0,000. Sedangkan data dari variabel Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,159 dengan signifikasi 0,000. Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan mendapatkan hasil $p<0,05$ yang artinya variabel Kinerja Pegawai dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan memiliki nilai residual berdistribusi tidak normal.

Distribusi tidak normal tetap bisa dilakukan dengan dasar penggunaan statistik nonparametrik untuk uji hipotesis. Penggunaan statistik nonparametrik tidak mengharuskan terpenuhinya banyak asumsi, contoh data yang akan dianalisis berdistribusi tidak normal. Teknik analisis data menggunakan Teknik *Spearman-Rho* (Sugiyono, 2013).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang linier antara kedua variabel. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui seberapa signifikan variabel yang diteliti menggunakan F_{linier} . Jika data memiliki signifikan kurang dari 0,05 maka data dianggap memiliki linieritas. Hasil uji linieritas anatar variabel kinerja pegawai dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan mendapatkan hasil F_{linier} sebesar 3,104 dengan taraf signifikansi 0,085 ($p>0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara variabel kinerja pegawai dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *Spearman-Rho* karena pada uji asumsi kedua variabel berdistribusi tidak normal. Hasil uji hipotesis mendapatkan hasil r_{xy} 0,237 dengan taraf signifikansi 0,033 ($p < 0,05$). Hasil tersebut dimungkinkan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kinerja pegawai dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini dimungkinkan menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahap selanjutnya adalah peneliti membuat deskripsi hasil penelitian. Deskripsi hasil penelitian disusun untuk menggambarkan skor subjek terhadap pengukuran dan penjelasan subjek atas atribut yang diteliti. Pada penelitian ini data menggunakan model distribusi normal. Hal ini digunakan untuk membagi subjek ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan variabel yang sudah ditentukan. Berikut norma variabel yang digunakan :

Table 9. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan : μ : Mean hipotetik, σ : standar deviasi hipotetik.

1. Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai terdiri dari 14 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi masing-masing aitem diberi skor antara 1-4. Skor minimum yang diperoleh kinerja pegawai adalah 14 diperoleh dari (14x1) dan skor maksimum kinerja pegawai adalah 56 diperoleh dari (14x4). Standar deviasi yang diperoleh pada skala kinerja pegawai adalah 8,4 yang diperoleh dari perhitungan yaitu skor maksimum

dikurangi skor minimum dibagi 5 ($56-14/5$). Mean hipotetik pada skala kinerja pegawai sebesar 35 yang diperoleh dari ($56+14/2$). Deskripsi dan kategorisasi skala kinerja pegawai dijabarkan sebagai berikut :

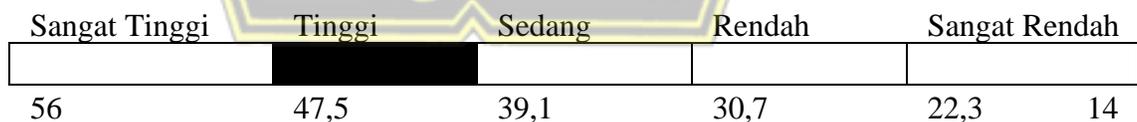
Table 10. Deskripsi Skor Skala Kinerja Pegawai

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	37	14
Skor Maksimum	52	56
Mean (M)	43,21	35
Standar Deviasi (SD)	3,731	8,4

Table 11. Kategorisasi Skor Skala Kinerja Pegawai

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$47,6 < 56$	Sangat Tinggi	9	16,0 %
$39,2 < X \leq 47,5$	Tinggi	59	72,8 %
$30,8 < X \leq 39,1$	Sedang	13	11,1 %
$22,4 < X \leq 30,7$	Rendah	0	0
$14 \leq 22,3$	Sangat Rendah	0	0
	TOTAL	81	100 %

Berdasarkan norma diatas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori memiliki rentang sangat tinggi $>47,6$ sebanyak 9 subjek dengan prosentase 16,0%, kategori tinggi memiliki rentang 39,2-47,5 sebanyak 59 subjek dengan prosentase 72,8%, kategori sedang memiliki rentang 30,8-39,1 sebanyak 13 subjek dengan prosentase 11,1%, dan tidak ada subjek termasuk dalam kategori rendah dan sangat rendah.



Gambar 1. Deskripsi Skala Kinerja Pegawai

2. Deskripsi Data Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan terdiri dari 48 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi masing-masing aitem diberi skor antara 1-4. Skor minimum yang diperoleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah 48 diperoleh dari (48×1) dan skor maksimum persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah 192 diperoleh dari (48×4) . Standar deviasi yang diperoleh pada skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan adalah 28,8 yang diperoleh dari perhitungan yaitu skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 5 $(192 - 48 / 5)$. Mean hipotetik pada skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan sebesar 120 yang diperoleh dari $(192 + 48 / 2)$. Deskripsi dan kategorisasi skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan dijabarkan sebagai berikut :

Table 12. Deskripsi skor skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	124	48
Skor Maksimum	186	192
Mean (M)	145,94	120
Standar Deviasi (SD)	14,272	28,8

Table 13. Kategorisasi Skor Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Prosentase
$163,2 < 192$	Sangat Tinggi	11	13,6 %
$134,4 < X \leq 163,1$	Tinggi	50	61,7 %
$105,6 < X \leq 134,3$	Sedang	20	24,7 %
$76,8 < X \leq 105,5$	Rendah	0	0
$48 \leq 76,7$	Sangat Rendah	0	0
	TOTAL	81	100 %

Berdasarkan norma diatas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori memiliki tentang sangat tinggi >163,2 sebanyak 11 subjek dengan prosentase 13,6%, kategori tinggi memiliki rentang 134,4-163,1 sebanyak 50 subjek dengan prosentase 61,7%, kategori sedang memiliki rentang 105,6-134,3 sebanyak 20 subjek dengan prosentase 24,7%, dan tidak ada subjek yang termasuk dalam kategori rendah dan sangat rendah.

Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
192	163,1	134,3	105,3	76,7 48

Gambar 2. Deskripsi Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien r_{xy} 0,237 dengan $p=0,33$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dimungkinkan ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Suatu organisasi dapat mencapai keberhasilan sebagian besarnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena keberhasilan organisasi tergantung dengan keberhasilan pemimpin. (Pujiyanto et al., 2017). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana” menjelaskan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai meningkat (Pujiyanto et al., 2017).

Deskripsi data skor dari kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi , artinya kinerja pegawai di kantor BPKD baik. Mean empiric pada variabel kinerja pegawai adalah sebesar 43,21 sedangkan mean hipotetiknya sebesar 35. Dari hasil

tersebut dapat dilihat bahwa mean empiric lebih besar dari mean hipotetik yang artinya kinerja pegawai di kantor BPKD tinggi. Dapat dilihat pada lapangan bahwa pegawai merasa kinerjanya baik ketika pemimpin memperlakukannya dengan baik juga.

Deskripsi data skor pada persepsi terhadap gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori tinggi, artinya pegawai di kantor BPKD menilai bahwa pemimpin berlaku cenderung baik. Mean empiric pada variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan sebesar 145,94 sedangkan mean hipotetiknya sebesar 120, yang artinya persepsi terhadap gaya kepemimpinan di kantor BPKD tinggi. Dapat dilihat pada lapangan bahwa pemimpin yang melakukan tugasnya dengan sesuai akan memberikan semangat kerja bagi pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja subjek adalah kepemimpinan yang baik. Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian (Priyono et al., 2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, semakin tinggi atau semakin baik persepsi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Menurut (Nurhanan1, Hasanuddin Remmang2, 2020) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat menimbulkan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi sehingga kinerja pegawai akan berangsur tinggi.

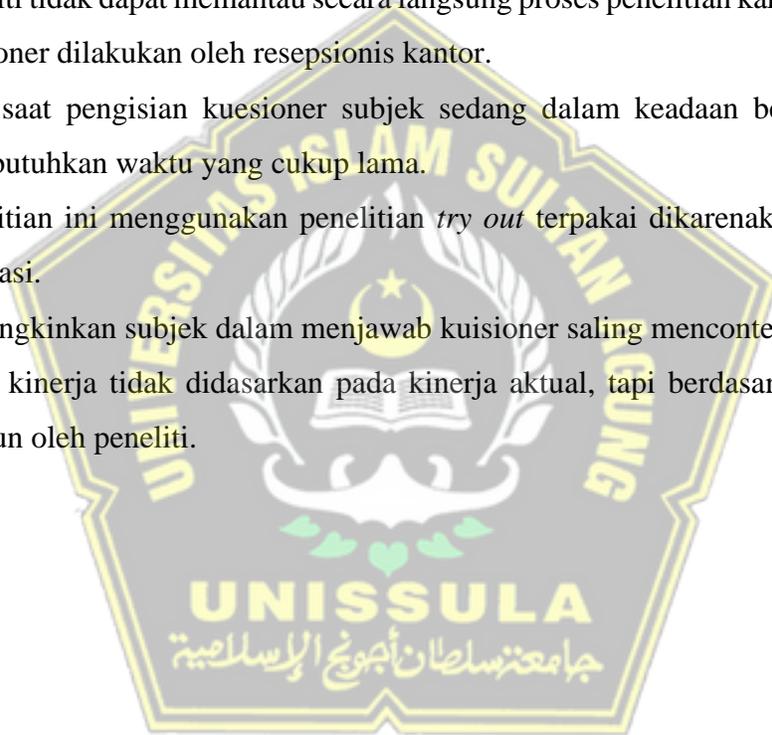
Berdasarkan penjelasan diatas bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan tinggi sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka semakin rendah juga kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang diteliti oleh (Sutanjar & Saryono, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai” bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan efek yang baik bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah cara

pemimpin untuk berlaku benardan sesuai dalam mencaai tujuan. Penelitian lain yang serupa dengan judul “Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana” menjelaskan bahwa persepsi gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai di BPKD (Pujiyanto et al., 2017)

F. Kelemahan

1. Peneliti tidak dapat memantau secara langsung proses penelitian karena penyebaran kuesioner dilakukan oleh resepsionis kantor.
2. Pada saat pengisian kuesioner subjek sedang dalam keadaan bekerja sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama.
3. Penelitian ini menggunakan penelitian *try out* terpakai dikarenakan keterbatasan populasi.
4. Dimungkinkan subjek dalam menjawab kuisisioner saling mencontek.
5. Skala kinerja tidak didasarkan pada kinerja aktual, tapi berdasarkan skala yang disusun oleh peneliti.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dimungkinkan ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kantor BPKD Pekalongan memiliki kinerja yang baik dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang baik.

B. Saran

1. Bagi pegawai

Pegawai diharapkan terus memiliki persepsi yang baik terhadap gaya kepemimpinan serta senantiasa mempertahankannya sehingga terciptanya kinerja yang baik, agar mempermudah pencapaian tujuan instansi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpengaruh pada kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, rekan kerja, beban kerja dan sebagainya. Selain itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lain agar memaksimalkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnar, Z. H. (2013). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 1(4), 1488–1500.
- Azwar, S. (2017a). *Metode Penelitian Psikologi (II)*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017b). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Chandra, L. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Negara*, 1(3), 885–889.
- Club, P., Airmadidi, C., & Akhir, T. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa (CLUB) Cabang Airmadidi*.
- Dubrin. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRRI Bukit Tinggi. *Jurnal Ekonomi*, 1–17.
- Dudih Sutrisman, S. P. (2019). *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, Dan Mahasiswa*.
- Elihami & Ekawati. (2020). Persepsi Revolusi Mental Orang Tua Terhadap Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 16.
- Fauzi, A. (2019). Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Melayani Masyarakat. *Diklat Review : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 3(1), 71–76. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v3i1.353>
- Febriyanti, F. (2016). *Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja pada Anggota Batalyon Infantri 512 TNI AD*. 15.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*.

- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jayani, I., & Ruffaida, F. S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 8, 274–282.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Khalifah, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpinan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. 126(1), 1–7.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. 1, 33–48.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Maulana, R. (2019). Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah. *UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, 1–88.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Nurhanan1, Hasanuddin Remmang2, M. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS DUKCAPIL KABUPATEN SINJAI. 2(2), 78–86.
- Nurlia, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
- Prayoga, Y. B. P. (2016). Pengaruh Persepsi Karyawan Pada Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Mulya Sari Yogyakarta.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., Harsanto, B. T., Administrasi, M. I., Ilmu, F., & Politik, I. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Persepsi Gaya Kepeemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 30(3), 278–289.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahmawati, A. S., & Dewi, R. P. (2020). Hubungan Persepsi Terhadap Organisasi dengan Minat Mahasiswa Kedokteran Untuk Berorganisasi. 274–282.
- Restrepo Klinge, S. (2019). Pengaruh Persepsi Tentang Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Argowisata Malang, Jawa Timur. 8(5), 55.
- Rozanna, V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pulau Rakyat Kabupaten Asahan.
- Sahafaruddin, R. D. (2013). Persepsi Mahasiswa Terhadap UPT. Perpustakaan Universitas Tanjungpura. *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSS-2013*, 1–12.
- Saifuddin, M. F. (2018). E-Learning dalam Persepsi Mahasiswa. *Jurnal VARIDIKA*, 29(2), 102–109. <https://doi.org/10.23917/varidika.v29i2.5637>
- Sapuro, J. T. (2016). Hubungan Persepsi Terhadap Kesehatan dengan Kesadaran (Mindfulness) Menyetor Sampah Anggota Klinik Asuransi Sampah di Indonesia Medika. *Euphytica*, 18(2), 22280.
- Selviana. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Mudir Ma'Had Al-Jami'Ah Iain Bengkulu.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Shandi, I. F. A. (2020). Persepsi Masyarakat Tentang Pergaulan Bebas Dimasa Peminangan (Studi Kasus Di Desa Banarjoyo Kecamatan Batang Hari Kabupaten

- Lampung Timur). *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro*, 1–92.
- Simbolon, M. (2008). Persepsi dan kepribadian. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 52–66.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325.
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.
- Tiffani. (2013). Jurusan pendidikan luar sekolah fakultas ilmu pendidikan universitas negeri padang 2013. *Jurnal Pendidikan*, 1–18.
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.