

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CIPONDOH KOTA TANGERANG

Sheva Banin Akbar¹, Irma Sari Octaviani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Email: shevabaninakbar@gmail.com ¹, dosen02479@unpam.ac.id ²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of leadership style and decision making on employee performance in Cipondoh Subdistrict, Tangerang City.*

Methods. *This research uses quantitative methods. The sampling technique used used the slovin formula and obtained a sample of 60 respondents. with data collection techniques and distributing questionnaires questionnaires.*

Results. *This study proves that there is a positive influence between the variables of leadership style and decision making on employee performance both partially and simultaneously, this is evidenced by the regression equation value $Y = 8.905 + 0.589X_1 + 0.262X_2$, the correlation coefficient value is obtained at 0.794 which means it has a strong level of relationship. The coefficient of determination or the contribution of its influence simultaneously amounted to 0.910 or 91%.*

Implications. *The statement from the weakest leadership style variable is number 2, namely "My leader always behaves consistently in words & deeds" and number 6, namely "My leader always tries to provide the best for the organization", where from each statement only the mean score is obtained. of 3.32. It would be better if leaders need to be more careful in what they say and ensure their actions are in line with their words and leaders need to show even higher commitment and enthusiasm in providing the best for the organization. The statement from the weakest decision making variable is number 2, namely "My leader makes decisions quickly and without much consideration" which only gets a mean score of 3.25. To be better in the future, leaders must learn to balance speed and consideration, as well as increase participation and analysis in the decision-making process. Although speed in decision making can be beneficial, it is important for leaders to consider various aspects and involve stakeholders in the decision making process. The weakest statement of the employee performance variable is "I complete my work myself without having to be helped by others", which only gets a mean score of 3.48. To make it better in the future, the sub-district must provide training and education to improve the skills and knowledge of its employees as well as improve work productivity and efficiency.*

Keywords. *Leadership Style; Decision Making; Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan secara simultan, hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,905 + 0,589X_1 + 0,262X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,794 yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,910 atau sebesar 91%.

Implikasi. Pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu "Pemimpin saya selalu bersikap konsisten dalam perkataan & perbuatan" dan nomor 6 yaitu "Pemimpin saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi", dimana dari masing-masing pernyataan hanya memperoleh mean score sebesar 3,32. Alangkah baiknya Pemimpin perlu lebih berhati-hati lagi dalam berucap dan memastikan tindakannya selaras dengan perkataannya serta Pemimpin perlu menunjukkan komitmen dan semangat yang lebih tinggi lagi dalam memberikan yang terbaik untuk organisasi. Pernyataan dari variabel pengambilan keputusan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu "Pemimpin saya mengambil keputusan dengan cepat dan tidak banyak pertimbangan" dimana hanya memperoleh mean score sebesar 3,25. Agar lebih baik kedepannya Pemimpin harus belajar untuk menyeimbangkan kecepatan dan pertimbangan, serta meningkatkan partisipasi dan analisis dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun kecepatan dalam pengambilan keputusan dapat bermanfaat, penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan berbagai aspek dan melibatkan stakeholder dalam proses pengambilan keputusan. Pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang paling lemah yaitu "Saya menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tanpa harus dibantu oleh orang lain", dimana hanya memperoleh mean score sebesar 3,48. Agar lebih baik kedepannya kecamatan harus memberikan pelatihan dan edukasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawainya serta untuk produktivitas dan efisiensi kerja.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan; Pengambilan Keputusan; Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Kecamatan sebagai unit pemerintahan tingkat kabupaten/kota mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Kecamatan Cipondoh yang merupakan bagian dari Kota Tangerang merupakan salah satu unit pemerintahan yang mempunyai tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik dan mengelola sumber daya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, kinerja pegawai di Kecamatan Cipondoh menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dan proses pengambilan keputusannya

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu mengarahkan, mendukung, dan memotivasi

bawahannya, kemungkinan besar akan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, pengambilan keputusan yang efektif dan tepat waktu juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Keputusan yang baik dapat mempercepat proses kerja, mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan produktivitas. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, kami berharap dapat berkontribusi dalam perencanaan kebijakan kepegawaian yang lebih efektif dan meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat daerah. Kajian saat ini penting untuk dilakukan penelitian, mengingat kompleksitas kebutuhan pelayanan publik masyarakat dan pentingnya peran pemerintah daerah sebagai lembaga negara yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pengelola kecamatan dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi tenaga kerja di Kecamatan Cipondoh

Menurut Hasibuan (2016) Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut pandangan penulis, Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Gaya kepemimpinan dapat digambarkan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut P. Siagian dalam Hadion Wijoyo (2021) Pengambilan Keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap suatu masalah, pengumpulan fakta, dan data penelitian yang matang atas alternatif dan tindakan. Menurut pandangan penulis, pengambilan keputusan adalah proses untuk memilih salah satu pilihan dari beberapa alternatif yang tersedia. Hal ini biasanya dilakukan untuk mencapai tujuan atau memecahkan masalah yang dihadapi.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja, baik individu atau kelompok, dalam menjalankan tugas yang sudah ditentukan sesuai dengan pembagian tugas, peran, dan tanggung jawab yang diembannya. Menurut pandangan penulis, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan, produktivitas, dan tingkat pencapaian kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai mencakup seberapa baik dan efektif pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya, seberapa cepat dan efisien mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, serta seberapa baik mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Cipondoh Tahun 2021 – 2023

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
		Nilai	Nilai	Nilai
1	Orientasi Pelayanan	92	89	80
2	Integritas	89	88	83
3	Komitmen	90	87	80
4	Disiplin	86	84	82
5	Kerjasama	91	86	84
6	Kepemimpinan	91	85	80
Rata-Rata		89,8	86,5	81,5
Target		100%	100%	100%
Keterangan		Tidak Tercapai	Tidak Tercapai	Tidak Tercapai
Kriteria : <50 (buruk), <60 (sedang), <75 (cukup), <90 (baik), <99 (sangat baik)				

Sumber : Data Kecamatan Cipondoh

Berdasarkan tabel di atas penilaian kinerja pegawai kecamatan Cipondoh tahun 2021-2023, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kecamatan Cipondoh secara keseluruhan mengalami penurunan. Penurunan kinerja pegawai kecamatan Cipondoh ini dapat dilihat dari penurunan nilai pada semua unsur penilaian kinerja, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipondoh masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, meningkatkan motivasi kerja pegawai, meningkatkan standar kualitas kerja, meningkatkan inisiatif pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, dan meningkatkan budaya bertanggungjawab di lingkungan kerja.

Penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang" dilakukan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2016) Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Fahmi, 2016) Gaya kepemimpinan adalah cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

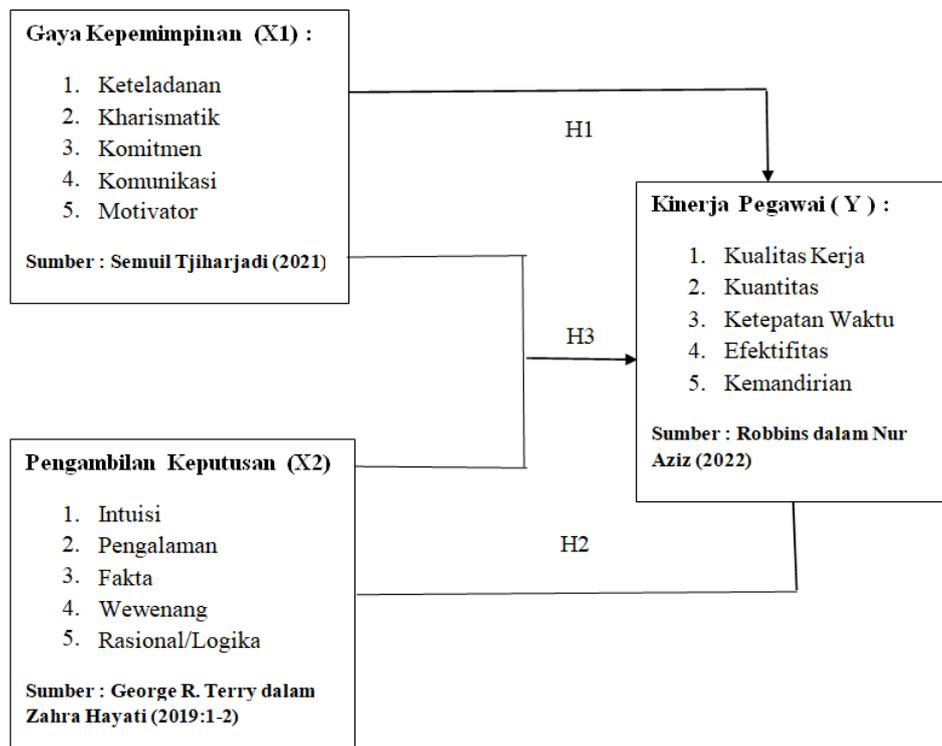
Pengambilan Keputusan

Menurut Horold & Cyril Odonnell dalam Abdul Latif hutagaol et al. (2022) Pengambilan keputusan adalah proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara pemecahan

masalah. Pengambilan keputusan adalah suatu proses kognitif yang menghasilkan pilihan dari keyakinan atau tindakan yang diambil dari beberapa kemungkinan pilihan alternatif; bisa juga rasional atau bisa juga tidak rasional Simon dalam Sukatin (2022).

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Di sini, kualitas yang dimaksud adalah kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Maka dapat disimpulkan adanya kesamaan pada penelitian-penelitian sebelumnya, menurut penelitian ini variable gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

- Ha¹ : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
 Ho : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
 Ha² : Terdapat pengaruh antara Pengambilan Keputusan terhadap kinerja pegawai
 Ho² : Tidak ada pengaruh antara Pengambilan Keputusan terhadap kinerja pegawai
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
 Ha³ : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai
 Ho³ : Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Prosedur Sampel

Menurut Sugiyono (2017), teknik Slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah pegawai sebanyak 149 orang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini memakai rumus Slovin, karena pada penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* supaya output penelitian bisa digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 10%

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

1) Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

2) Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

$$\begin{aligned} n &= \frac{149}{1 + 149 (0,1)^2} \\ &= \frac{149}{1 + 149 \times (0,01)} \\ &= \frac{149}{1 + 1,49} \\ &= \frac{149}{2,49} = 59,83 = \text{d disesuaikan oleh peneliti menjadi 60 responden} \end{aligned}$$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 149 Pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian.

Operasionalisasi Variabel

Secara rinci operasional variabel dalam penelitian ini dibuat table variabel, indikator dan nomor pertanyaan, seperti terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	No Pertanyaan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) Sumber : (Semuil Tjiharjadi, 2021)	Keteladanan	1 & 2	Likert
	Kharismatik	3 & 4	
	Komitmen	5 & 6	
	Komunikasi	7 & 8	
	Motivator	9 & 10	
Pengambilan Keputusan (X2) Sumber : (George R Terry dalam Zahra Hayati, 2019)	Intuisi	1 & 2	Likert
	Pengalaman	3 & 4	
	Fakta	5 & 6	
	Wewenang	7 & 8	
	Rasional/Logika	9 & 10	
Kinerja Pegawai (Y) Sumber : (Robbins dalam Nur Aziz, 2022)	Kualitas Kerja	1 & 2	Likert
	Kuantitas	3 & 4	
	Ketepatan Waktu	5 & 6	
	Efektifitas	7 & 8	
	Kemandirian	9 & 10	

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

Teknik Analisis

Analisis data diperlukan untuk membuktikan apakah hasil dugaan sementara yang ada di dalam hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Pengujian perhitungan penelitian ini dibantu dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Adapun bentuk-bentuk pengujian analisis data yang akan digunakan yaitu:

- a. Uji Instrumen
Pengujian instrument data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.
- b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data atau keberartian hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Ini memungkinkan interpretasi hasil analisis menjadi lebih akurat, efektif, dan bebas dari masalah yang timbul karena gejala asumsi klasik masih ada atau apakah data yang digunakan untuk penelitian layak atau tidak. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

c. Regresi Linier

Uji regresi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan pengambilan keputusan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

d. Koefisien Korelasi

Tujuan analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengambilan keputusan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

f. Uji Hipotesis

- Uji t

Pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengambilan keputusan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- 2) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

- Uji F

Untuk pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengambilan keputusan (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung < F tabel : berarti H0 diterima dan H3 ditolak
- 2) Jika nilai F hitung > F tabel : berarti H0 ditolak dan H3 diterima

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	corrected item total correlation	r tabel	Ket.
Gaya	X1.1	0,832	0,254	Valid

Kepemimpinan (X1)	X1.2	0,838	0,254	Valid
	X1.3	0,847	0,254	Valid
	X1.4	0,814	0,254	Valid
	X1.5	0,815	0,254	Valid
	X1.6	0,801	0,254	Valid
	X1.7	0,729	0,254	Valid
	X1.8	0,862	0,254	Valid
	X1.9	0,866	0,254	Valid
	X1.10	0,853	0,254	Valid
	Pengambilan Keputusan (X2)	X2.1	0,796	0,254
X2.2		0,783	0,254	Valid
X2.3		0,840	0,254	Valid
X2.4		0,796	0,254	Valid
X2.5		0,778	0,254	Valid
X2.6		0,792	0,254	Valid
X2.7		0,798	0,254	Valid
X2.8		0,91	0,254	Valid
X2.9		0,824	0,254	Valid
X2.10		0,840	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,892	0,254	Valid
	Y.2	0,878	0,254	Valid
	Y.3	0,884	0,254	Valid
	Y.4	0,895	0,254	Valid
	Y.5	0,825	0,254	Valid
	Y.6	0,852	0,254	Valid
	Y.7	0,842	0,254	Valid
	Y.8	0,872	0,254	Valid
	Y.9	0,843	0,254	Valid
	Y.10	0,829	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,254. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

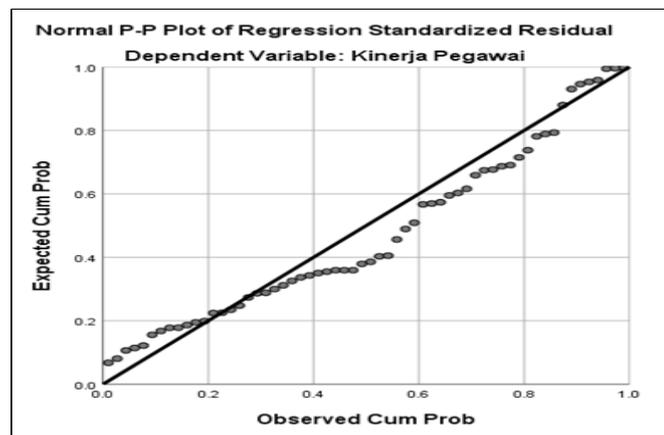
Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
----------	-----------------	-------------------------	------------

Gaya Kepemimpinan (X1)	0.947	0.600	Reliabel
Pengambilan Keputusan (X2)	0.944	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.961	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil pengujian, yang ditunjukkan pada tabel 3. di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), pengambilan keputusan (X2) dan kinerja pegawai (Y) dianggap dapat diandalkan atau reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0.600.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Data diolah (2024)

Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat diidentifikasi dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.905	3.087		2.885	.006		

Gaya Kepemimpinan	.589	.170	.572	3.462	.001	.238	4.204
Pengambilan Keputusan	.262	.177	.244	1.479	.145	.238	4.204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,238 dimana nilai masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* sebesar 4,204 dimana nilai masing-masing variabel tersebut kurang dari 10,00. Oleh karena itu, model regresi ini menunjukkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas dan model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.617	6.15981	1.755

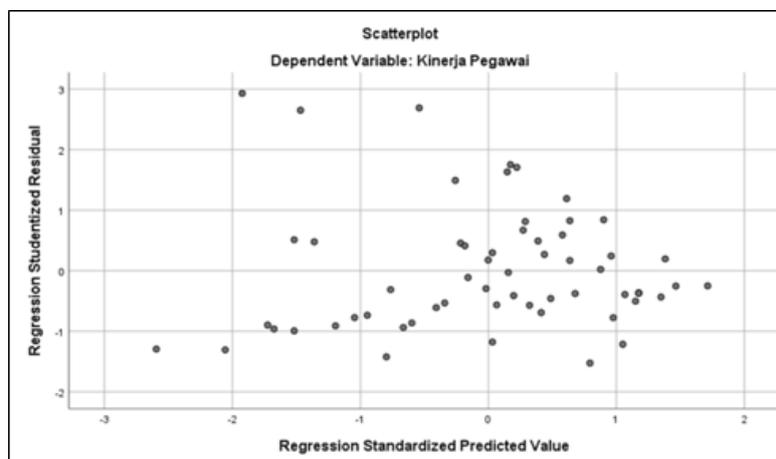
a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,755 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3. di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, hasilnya menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas, yang berarti bahwa data penelitian dapat digunakan dari model regresi ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.905	1.266		7.036	.000
Gaya Kepemimpinan	.589	.070	.687	8.443	.000
Pengambilan Keputusan	.262	.073	.294	3.608	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,905 + 0,589 X_1 + 0,262 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8,905 artinya bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan pengambilan keputusan (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,905 *point*.
- Nilai gaya kepemimpinan (X_1) 0,589 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengambilan keputusan (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,589 *point*.
- Nilai pengambilan keputusan (X_2) 0,262 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada gaya kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengambilan keputusan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0262 *point*.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.617	6.160

a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,794 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang "0,600 - 0,799" yang berarti tingkat hubungan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan pengambilan keputusan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.907	2.526

a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,910 yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengambilan keputusan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 91%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 91%) = 9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel (X1) terhadap (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	10.253	2.979		3.441	.001
Gaya Kepemimpinan	.809	.084	.785	9.648	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} 9,648 lebih besar dari t_{tabel} 2,002. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 11. Hasil Uji T Variabel (X2) terhadap (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	10.947	3.305		3.313	.002
Pengambilan Keputusan	.797	.094	.743	8.463	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} 8,463 lebih besar dari t_{tabel} 2,002. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengambilan keputusan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3686.966	2	1843.483	289.026	.000 ^b
	Residual	363.561	57	6.378		
	Total	4050.527	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung 289.026 lebih besar dari F tabel 3,160. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1) dan pengambilan keputusan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan, sedangkan masih banyak faktor lain yang turut serta memberikan kontribusi.

Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja pegawai Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke seluruh pegawai di kecamatan lain. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 60 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sepenuhnya mencerminkan keadaan sebenarnya. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya alangkah baiknya supaya lebih komprehensif lagi jika ditambahkan variabel tambahan dan pendekatan tambahan seperti wawancara.

6. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,253 + 0,809X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,785 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,616 atau sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,648 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,947 + 0,797X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,743 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,553 atau sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,463 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengambilan keputusan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 8,905 + 0,589X_1 + 0,262X_2$, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,794 yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi

pengaruhnya secara simultan sebesar 0,910 atau sebesar 91% sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (289,026 > 3,160). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengambilan keputusan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul Latif Hutagaol, dkk, *Pengambilan Keputusan dan Kebijakan Pendidikan*, (Medan: Pusdikra Mitra Jaya, 2022).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen. Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- George R. Terry. (2016). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harmadji, D. E., Mahfudoh, M., Hendrowati, T. Y., Sari, J., Febrian, W. D., Tasriastuti, N. A., ... & Badrun, M. (2023). *Pengantar Manajemen*.
- Hartati, A., Sos, S., Fanggidae, H. C., SE, M. A., Enita Binawati, S. E., Siti Aisyah, S. E., ... & SE, M. (2022). *Pengukuran kinerja sektor publik: Teori dan aplikasi*. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haudi. (2021). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Kabupaten Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Iqbal Arraniri, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Lexy J. Moleong. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Semuil Tjiharjadi. (2021). *To Be A Great Leader*. Yogyakarta : Andi Publisher.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatin, Munawaroh, R., Marcela, S., Riri, Andriyani, Margarita, S., Sundafa, S. P., Rita, & Maftuha. (2022). *Teori dan Fungsi Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Anak Bunayya, 8(1), 120-128.
- Syaekhu, A. (2021). *Teori pengambilan keputusan*. Zahir Publishing.
- Wibowo, M. K. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijoyo, H., Ariyanto, A., & Wongso, F. (2021). *Strategi Pemasaran UMKM di masa pandemi*. Insan Cendekia Mandiri.