

DAMPAK KEPEMIMPINAN SEBAGAI PENENTU KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LIMBOTO

Olfin Ishak¹, Roydah Gani², Nurdin Yusuf³

^{1,2,3}Universitas Gorontalo

Email: olfi.14062009@gmail.com

Abstract

This research aims to examine the impact of leadership in determining employee performance at the Limboto Sub-district Office, Gorontalo Regency. Using multiple linear regression analysis, the results showed that Directing and Coaching leadership styles have a significant positive effect on performance. However, Supporting and Delegating leadership styles showed a negative and insignificant effect, which can decrease employee performance. These styles are irrelevant to be applied at the Limboto Sub-district Office because they have the potential to reduce employee performance. This finding emphasizes the importance of improving employee performance by focusing on the Coaching leadership style, as it provides the most dominant contribution.

Keywords: *Directing, Coaching, Supporting, Delegating, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak kepemimpinan dalam menentukan kinerja pegawai di lingkungan kantor camat limboto kabupaten Gorontalo. Menggunakan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan melalui *Directing*, *Coaching* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan *Supporting* dan *delegating* memberikan pengaruh yang negative dan tidak signifikan yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini tidak relevan diterapkan pada kantor camat limboto karena bisa menurunkan kinerja pegawai. Hasil temuan ini menekankan pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai dengan berfokus pada gaya kepemimpinan *coaching* karena menjadi memberi kontribusi paling dominan

Kata Kunci: *Directing, Coaching, Supporting, delegating, Kinerja*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Peran kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memberi arahan, menggerakkan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan sumber daya manusia dan organisasi secara efektif, menjaga koordinasi antar-departemen, dan mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, serta menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Kepemimpinan juga penting dalam menjaga visi, misi, dan nilai-nilai organisasi agar tetap hidup dan tercermin dalam tindakan sehari-hari pegawai. Pemimpin yang efektif dapat menumbuhkan komitmen pegawai

terhadap tujuan bersama dan membantu mereka merasa menjadi bagian dari organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja individu dan tim. Setiap organisasi yang didirikan pasti memiliki tujuan organisasi, yang meliputi efisiensi, kepuasan dan pengembangan manajemen dan karyawan, kualitas produk atau jasa, tanggung jawab sosial dan nama baik organisasi di masyarakat, kelangsungan hidup organisasi, kemampuan adaptasi dan pelayanan masyarakat. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan dan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan demi kelangsungan hidup organisasi. Namun tidak jarang kegagalan dan keberhasilan organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan memegang peran sentral sebagai pendorong utama dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi, mempengaruhi pengambilan keputusan, serta mengarahkan pencapaian visi dan misi organisasi. Secara keseluruhan, peran kepemimpinan dalam ketiga aspek ini saling berhubungan. Pemimpin yang mampu membangun budaya yang kuat, mengambil keputusan dengan tepat, dan mengarahkan pegawai dalam mencapai visi dan misi akan menciptakan organisasi yang solid, adaptif, dan sukses. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadikan organisasi sebagai tempat kerja yang produktif, inovatif, harmonis serta meningkatkan kinerja bagi seluruh Pegawai.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan azas-azas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada pegawai yang menjadi bawahannya dan kepada masyarakat luas. Berhubungan erat dengan prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif dan humanistik yang diterapkan dalam konteks organisasi modern. Maju mundurnya suatu organisasi akan bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi, karena kinerja pegawai akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan bahwa suatu respon yang tepat dapat mengarah pada hasil akhir yang menarik. Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak hanya fokus pada hasil organisasi namun juga berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai. Model kepemimpinan ini juga mencakup aspek pelayanan yang menekankan keseimbangan antara

pencapaian tujuan dan kesejahteraan bawahan serta pemenuhan ekspektasi masyarakat secara luas. Sadikin et al., 2020; Tambunan, 2015

Kepemimpinan dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dan saling memengaruhi. Pemimpin yang efektif tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan atau menetapkan visi, tetapi juga berdampak langsung terhadap motivasi, sikap, dan perilaku pegawai yang berkontribusi pada pencapaian kinerja individu dan organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan berperan besar dalam memengaruhi berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai, mulai dari motivasi, kepuasan kerja, hingga pemberdayaan dan pengelolaan stres. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dan produktivitas pegawai, sehingga mereka dapat mencapai potensi maksimal mereka. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang kompeten, yang tidak hanya mendorong kinerja tetapi juga menjaga kesejahteraan pegawai, memiliki peluang besar untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas, fungsi dan peran penting dalam membangun dan memajukan wilayah kecamatan, dimana instansi ini melalui fungsinya sebagai pusat pelayanan, koordinasi pemberdayaan dan pengawasan, yang dapat menjadi jembatan antara pemerintah daerah dan masyarakat. Demi terwujudnya pembangunan yang efektif dan efisien, tentunya dibutuhkan suatu upaya yang konkret dalam upaya peningkatan kompetensi aparatnya dengan memperhitungkan segenap potensi yang dimiliki, tim kerja yang profesional dan pola pelaksanaan pembangunan yang tepat. Dalam hal ini dibutuhkan sumber daya manusia terutama perangkat kecamatan yang professional. (Ishak et al., 2022). Kantor camat adalah lembaga pemerintahan yang vital di tingkat kecamatan, berperan penting dalam melayani masyarakat, mengkoordinasi kegiatan pemerintahan, Memberdayakan masyarakat dan memajukan wilayah kecamatan, tentu banyak tugas dan pekerjaan diinstansi ini sangat tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengkoordinir pegawainya sehingga mereka mampu menunjukkan performance kerja yang baik. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para pegawai saling bekerja sama di dalam suatu unit kerja, tidak secara terpisah. Kinerja aparatur dapat dicapai apabila mereka memiliki kompetensi

yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan manajerial atau gaya kepemimpinan yang baik. (Ishak et al., 2022).

Berdasarkan observasi dan wawancara di Kantor Camat Limboto diketahui, masih ada pegawai yang merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan oleh pimpinannya, sehingga tugas yang diberikan terkadang kurang sesuai dengan yang diharapkan dan waktu penyelesaian tugas melewati batas waktu yang telah ditetapkan. Minimnya rapat evaluasi atas hasil-hasil kerja dalam periode waktu tertentu pada setiap unit kerja. Terdapat sebagian pimpinan datang dan pulang kantor tanpa menyempatkan waktu untuk menanyakan kepada bawahan hal-hal apa saja yang ingin disampaikan oleh karyawannya. Terjadinya pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja ringan pada saat jam kerja, seperti terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, tidak efisien dalam memanfaatkan jam kerja serta masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa kabar. Dari fenomena yang terjadi di Kantor Camat Limboto Kabupaten Gorontalo yang dikaitkan dengan kepemimpinan, dapat dilihat bagaimana kepemimpinan yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai. Dampak Kepemimpinan menjadi sangat penting dalam interaksi diantara semua anggota organisasi dan mengatur serta mengawasi perilaku atau sikap pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sebagai penentu kinerja pegawai pada kantor Camat Limboto. Jika disiplin ditegakkan dengan baik dan didukung oleh kepemimpinan yang tepat, diharapkan dapat menumbuhkan keunggulan manajemen organisasi yang dihasilkan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Tujuan dari penelitian untuk melihat bagaimana dampak kepemimpinan sebagai penentu kinerja pegawai kantor camat limboto kabupaten Gorontalo.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Northouse (2022), kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini mencakup elemen-elemen penting seperti pengaruh, komunikasi, dan tujuan bersama. Seiring perkembangan waktu, konsep kepemimpinan juga mengalami perubahan, di mana pemimpin kini lebih berperan sebagai fasilitator

daripada sebagai penguasa, dengan memberikan dukungan dan memberdayakan pegawai. Kepemimpinan didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh (Yukl, 2020).

Dalam studi kepemimpinan, terdapat beberapa perspektif yang menggambarkan berbagai cara pandang dalam memahami kepemimpinan. Setiap perspektif memiliki pendekatan yang berbeda dalam melihat peran, tanggung jawab, dan dampak kepemimpinan terhadap organisasi serta anggotanya. Berikut beberapa perspektif kepemimpinan yang umum digunakan :

Perspektif Kepemimpinan Klasik

Perspektif klasik dalam kepemimpinan sering kali berfokus pada sifat-sifat bawaan atau karakteristik individu yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Teori sifat (trait theory) misalnya, menekankan bahwa pemimpin memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari orang lain, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan ketegasan (Stogdill, 1948). Namun, pendekatan ini berkembang dengan munculnya konsep yang lebih dinamis tentang kepemimpinan, yang mengakui bahwa sifat bawaan saja tidak cukup. Menurut Gardner et al. (2022), perspektif klasik ini sekarang dikombinasikan dengan teori lain untuk melihat kepemimpinan dari sudut pandang yang lebih komprehensif.

Perspektif Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Dua perspektif yang populer dalam literatur modern adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan yang berbasis pada penghargaan dan hukuman untuk mencapai kepatuhan dan kinerja (Bass, 1985). Pemimpin transaksional menggunakan pendekatan yang lebih struktural dalam mengelola organisasi, mengarahkan dan mengawasi untuk memastikan pencapaian target (Yukl, 2020).

Sementara itu, kepemimpinan transformasional dipandang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dengan cara menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Menurut Northouse (2022), pemimpin transformasional menciptakan visi dan misi bersama serta mendorong inovasi, yang pada gilirannya memotivasi pegawai untuk bekerja melampaui ekspektasi. Perspektif ini relevan terutama dalam organisasi yang membutuhkan fleksibilitas dan perubahan berkelanjutan.

Perspektif Kepemimpinan Situasional

Perspektif situasional menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh konteks atau situasi tertentu. Menurut teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, pemimpin yang efektif harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan atau kematangan dari pengikutnya (Hersey et al., 2020). Pandangan ini didukung oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan sangat penting dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan cepat dalam lingkungan organisasi modern (Graen & Uhl-Bien, 2021).

Perspektif Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik menekankan pentingnya integritas, transparansi, dan keaslian dalam hubungan antara pemimpin dan pegawai. Pemimpin otentik dikenal karena pendekatan mereka yang jujur dan transparan, yang membuat pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi (Gardner et al., 2022). Perspektif ini semakin relevan dalam lingkungan kerja saat ini, di mana pegawai menghargai keaslian dan ingin bekerja dengan pemimpin yang benar-benar peduli terhadap kesejahteraan dan pengembangan mereka (Avolio & Gardner, 2020).

Perspektif Kepemimpinan Digital

Dalam era digital, perspektif kepemimpinan digital menjadi semakin penting. Pemimpin digital harus memiliki keterampilan teknologi serta kemampuan untuk mengelola tim yang tersebar secara geografis dan bekerja secara virtual. Menurut Ibarra dan Scoular

(2022), pemimpin digital harus adaptif, fleksibel, dan mampu menggunakan teknologi untuk mendukung komunikasi dan kolaborasi tim jarak jauh. Perspektif ini mencerminkan kebutuhan untuk menyeimbangkan pengelolaan tim secara efektif dalam lingkungan kerja hybrid dan remote yang semakin umum saat ini.

Perspektif Kepemimpinan Servant (Pelayan)

Kepemimpinan servant atau pelayan adalah pendekatan di mana pemimpin lebih berfokus pada pemberdayaan dan pelayanan terhadap pegawai. Pemimpin dengan perspektif ini mendukung pengembangan pribadi dan profesional pegawai mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kesejahteraan mereka (van Dierendonck & Patterson, 2020). Menurut Eva et al. (2021), kepemimpinan servant berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, dan loyalitas terhadap organisasi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Model kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan tingkat kesiapan atau kematangan pengikut. Menurut model ini, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif; sebaliknya, pemimpin harus mampu menilai situasi dan kebutuhan bawahan untuk menyesuaikan pendekatan mereka (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2020).

Model ini mengklasifikasikan gaya kepemimpinan ke dalam empat gaya utama, yang meliputi:

1. Gaya Mengarahkan (*Directing*)

Pemimpin memberikan arahan dan mengawasi pelaksanaan tugas secara ketat.

2. Gaya Membimbing (*Coaching*).

Pemimpin memberikan arahan dan dukungan, mengembangkan keterampilan pengikut sambil memotivasi mereka.

3. Gaya Mendukung (*Supporting*)

Pemimpin bertindak lebih sebagai pendukung dan fasilitator, memberikan motivasi tanpa terlalu banyak pengarahan.

4. Gaya Mendelegasikan (*Delegating*)

Pemimpin memberikan kebebasan kepada pengikut untuk menyelesaikan tugas dengan pengawasan minimal.

Pentingnya fleksibilitas dalam kepemimpinan dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka sesuai dengan situasi. Menurut Graen dan Uhl-Bien (2021), fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya mereka sangat penting dalam menghadapi perubahan cepat dan kompleksitas organisasi modern. Studi ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan situasional dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, terutama dalam tim yang beragam dan dinamis. Penyesuaian gaya kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pemimpin, tetapi juga membantu pengikut merasa didukung sesuai dengan kebutuhan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Northouse, 2022).

2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, produktivitas, dan efektivitas pelaksanaan tugas (Armstrong & Taylor, 2020). Kinerja individu dalam konteks organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, serta kepemimpinan.

Menurut Aguinis (2022), kinerja dapat didefinisikan sebagai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja diukur melalui berbagai indikator, yang mungkin mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas output, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung.

Kinerja karyawan seringkali menurun karena ketidakpuasan kerja, upah atau gaji minimum, motivasi, dan ketidakpuasan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan,

kita mengadopsi sejumlah langkah, seperti memberikan penghargaan sesuai pekerjaannya, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menjaga disiplin karyawan. Melalui cara tersebut, para pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab secara maksimal dan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya (Ishak, 2022)

Menurut Decenzo dan Robbins (2020), kinerja didefinisikan sebagai tingkat di mana individu atau kelompok memenuhi atau melampaui tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kinerja mencakup berbagai dimensi, seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas. Mereka menekankan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga melibatkan proses dan cara kerja yang dijalani untuk mencapai hasil tersebut.

Decenzo dan Robbins mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

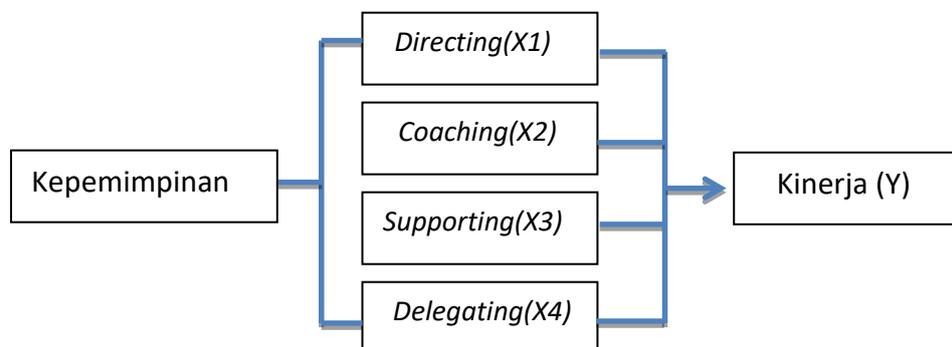
1. Kemampuan Individu: Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.
2. Motivasi: Tingkat motivasi karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja.
3. Lingkungan Kerja: Dukungan dari lingkungan kerja, termasuk budaya organisasi, fasilitas, dan hubungan antar karyawan, dapat memengaruhi kinerja secara signifikan.
4. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan atau menghambat kinerja pegawai.

Model kinerja yang diajukan oleh Decenzo dan Robbins menyoroti pentingnya pendekatan yang komprehensif dalam menilai kinerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi individu dalam menjalankan tugas mereka (Decenzo & Robbins, 2020). Kinerja yang dihasilkan dalam organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, Kinerja karyawan seringkali menurun karena ketidakpuasan kerja, upah atau gaji minimum, motivasi, dan ketidakpuasan kerja (Olfen, 2022), untuk itu perhatian sumber daya manusia sangat berperan untuk memperbaiki tampilan kerja pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan eksternal dan internal dapat mempengaruhi proses sumber daya manusia.

Menurut Bernadin dan Russell (2019), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari aktivitas individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mereka menekankan bahwa kinerja mencakup dua aspek utama: hasil kerja yang dicapai (*output*) dan perilaku yang ditunjukkan dalam proses kerja (proses). Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan hasil akhir, tetapi juga berdasarkan cara dan pendekatan yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Bernadin dan Russell juga menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari pemimpin. Mereka berpendapat bahwa penilaian kinerja harus mencakup kedua dimensi tersebut, yaitu hasil dan perilaku, untuk memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kontribusi individu dalam organisasi. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat lebih baik dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda, yaitu untuk menguji hipotesis atau yang terdiri dari variable Kepemimpinan (*Directing, Coaching, Supporting, Delegating*) dan Variabel Kinerja. Secara visualisasi gambar desain penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Pnelitian

Adapun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 – b4 = Koefesien regresi

x_1 = *Directing*

x_2 = *Coaching*

x_3 = *Supporting*

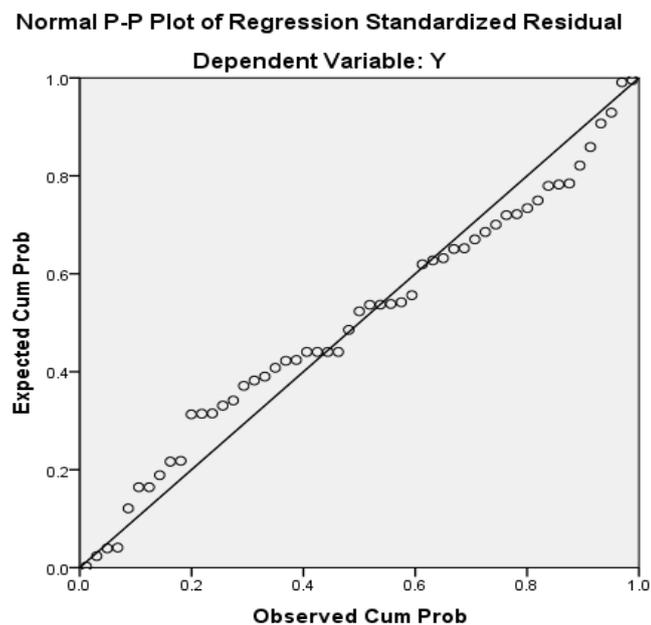
x_4 = *Delegating*

HASIL PENELITIAN

A. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik berada di sekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa residual dalam regresi terdistribusi normal.



Variabel	Collinearity Statistics		Ket.
	Tolerance	VIF	
<i>Directing</i>	0.327	3.058	Tidak terjadi mulikolinieritas
<i>Coaching</i>	0.402	2.485	Tidak terjadi mulikolinieritas
<i>Supporting</i>	0.718	1.394	Tidak terjadi

2. Uji Multikolinieritas

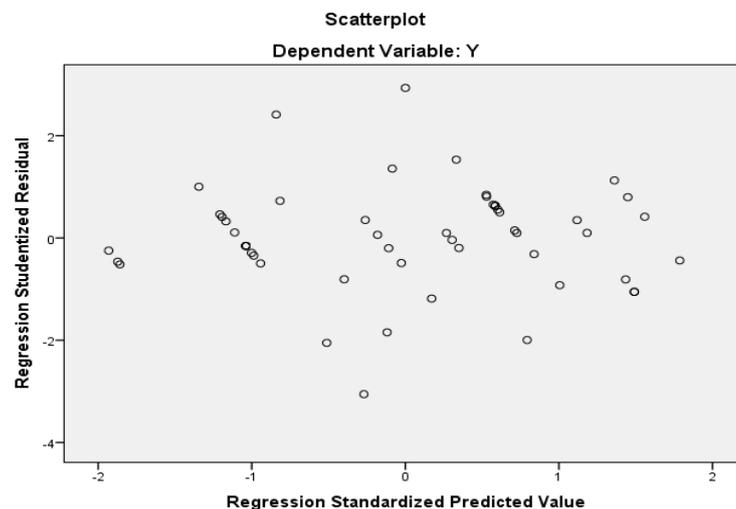
Mendeteksi multikolinieritas dilakukan uji VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas pada variabel tersebut. Multikolinieritas terjadi ketika ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini tidak terjadi mulikolinieritas antar variabel bebas pada konstruk regresi dengan nilai tolerance $> 0,10$ dan dengan nilai VIF < 10 , di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

			mulikolinieritas
<i>Delegating</i>	0.783	1.278	Tidak terjadi mulikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini penting dalam memastikan model regresi yang digunakan valid, bila terjadi heteroskedastisitas, hasil regresi bisa tidak akurat. Oleh sebab itu, perlu memastikan jika model regresi bebas dari masalah agar hasil analisis dapat dipercaya. Berikut adalah gambaran dari uji heteroskedastisitas pada model regresi.



Berdasarkan output Scatterplots, disimpulkan penyebaran Titik-titik terlihat tersebar secara acak, tanpa membentuk pola tertentu tidak terpusat di atas atau di bawah, tidak dan tidak membentuk pola bergelombang atau menyempit maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka disimpulkan bahwa tidak ada masalah dan model regresi ini sangat ideal dan baik untuk digunakan.

B. Pengujian Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk melihat adanya hubungan kausal antara variable independen (X1, X2, X3, X4) dengan variabel dependen (Y), serta untuk menguji hipotesis melalui uji F-hitung dan uji t-hitung.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t – hitung)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variable yang mempengaruhi terhadap variable yang dipengaruhi secara parsial, sehingga dilakukan uji t, Uji-t penting apabila $p < 0,05$. Selanjutnya untuk mengetahui nilai uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.015	.760		.020	.984
X1	.609	.077	.534	7.960	.000
X2	.590	.065	.552	9.135	.000
X3	-.159	.070	-.103	-2.282	.027
X4	-.031	.058	-.023	-.534	.595

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.015 + 0.534X1 + 0.552X2 - 0.103X3 - 0.023X4$$

Hasil ini menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan (*Directing (X1)*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung 7.960 dan p-value 0.000 ($p < 0.05$), hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan diterima. Variabel Kepemimpinan (*Coaching (X2)*) dengan t-hitung 9.135 dan p-value

0.000 ($p > 0.05$) berpengaruh signifikan, sehingga hipotesisnya diterima. Selanjutnya, variabel kepemimpinan melalui *Supporting*(X3) dengan t-hitung -2.282 dan p-value 0.027 ($p > 0.05$) artinya memiliki pengaruh negative dan tingkat signifikansinya 0.027. Demikian juga, variabel Kepemimpinan (*Delegating* (X4)) dengan t-hitung -0.534 dan p-value 0.595 ($p < 0.05$) menunjukkan pengaruh yang negative tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesisnya ditolak. Secara keseluruhan, variabel kepemimpinan (*Directing, Coaching*), memiliki pengaruh positif sedangkan (*Supporting, Delegating*) berpengaruh negatif terhadap kinerja di Kantor Camat Limboto.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (*Directing* (X1), *Coaching* (X2), *Supporting* (X3), *Delegating* (X4)) terhadap kinerja

Hasil uji regresi linier berganda dapat kita lihat bahwa variable kepemimpinan (*Directing, Coaching*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan mengalami peningkatan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *Supporting* dan *delegating* memiliki pengaruh yang negative yang justru akan menurunkan kinerja pegawai pada kantor camat limboto, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Azizah & Mitra Gama, 2017) dimana menjelaskan tentang *Directing, Coaching* menunjukkan relevansinya terhadap kinerja, sementara *Supporting dan delegating* tidak cocok untuk diterapkan pada kantor camat limboto karena kan minimnya masukan-masukan inovatif dan motivasi dari bawahan terkait dengan peningkatan kinerja pegawai.

Melihat pengaruh dari keempat variabel dalam penelitian ini, yang menjadi pemberi kontribusi yang paling dominan dan besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor camat limboto adalah variabel *Coaching* diandingkan dengan variabel lain yaitu *Directing, Supporting dan delegating*.

KESIMPULAN

Melihat hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dari kepemimpinan dilihat dari gaya kepemimpinan yang *Directing*,

Coaching. Hal ini terjadi karena kedua gaya kepemimpinan ini menekankan pada instruksi pimpinan yang jelas membantu pegawai memahami tugas dan tanggungjawab dengan lebih baik, struktur kerja yang ketat untuk mengetahui secara jelas apa yang dikerjakan, dan kontrol yang kuat dari pemimpin terhadap pegawai yang menjadi bawahannya. Pemimpin lebih mudah membantu mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk tugas-tugas pegawai dan hubungan kerja akan lebih baik serta lebih harmonis dengan tim kerja. Sedangkan *Supporting* dan *Delegating* menunjukkan pengaruh negative dan tidak signifikan disebabkan oleh pemimpin terlalu dukungan atau delegasi pekerjaan tanpa arahan yang jelas yang kadang menimbulkan kebingungan karena merasa kurang memiliki pedoman dan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada kinerja. pemimpin yang mendelegasikan tugas tanpa memastikan kesiapan bawahan, hasilnya bisa menurun semangat bekerja. Pemimpin dominan dengan dukungan tanpa keseimbangan arahan strategis bisa membuat pegawai kehilangan arah. Hal ini menunjukkan bahwa pada konteks tertentu, dampak negatif tersebut mungkin lebih merupakan kecenderungan daripada efek yang konsisten dan kuat. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menyeimbangkan antara dukungan, delegasi, dan arahan yang jelas agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai di kantor camt limboto.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2022). *Performance Management for Dummies*. John Wiley & Sons.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2020). Authentic leadership: A new perspective for navigating uncertainty in complex organizational environments. *Leadership Quarterly*.
- Azizah, J., & Mitra Gama, A. (2017). Jurnal Manajemen KINERJA Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen KINERJA*, 3, 57–63.
- Bernadin, H. J., & Russell, J. E. A. (2019). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill Education.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. Wiley.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2021). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*.

- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2022). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda for future work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (2021). The situational leadership approach: Flexibility in an ever-changing work environment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2020). *Management of organizational behavior: Leading human resources*. Prentice Hall.
- Ibarra, H., & Scoular, A. (2022). The rise of digital leadership in the modern workforce. *Harvard Business Review*.
- Ishak, O. (2022). Determinan Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Instansi Pendidikan (Studi Kasus Pada Universitas Gorontalo). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 86–93. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.84>
- Ishak, O., Biongan, A., & Pauweni, L. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Aparatur Pengelola Dana Desa. *Gorontalo Management Research*, 5(2), 177. <https://doi.org/10.32662/gomares.v5i2.2347>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Sadikin, M., et al. (2020). *Prinsip-prinsip Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, S. (2015). *Kepemimpinan Berbasis Pelayanan dan Kesejahteraan*. Jakarta: Penerbit ABC.
- van Dierendonck, D., & Patterson, K. (2020). Servant leadership: An approach for leaders who serve the needs of their team. *Leadership Quarterly*.
- Yukl, G. A. (2020). *Leadership in organizations*. Pearson