PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SEKECAMATAN PATAMPANUA KABUPATEN PINRANG

Muh. Marshal M

E-mail : muhmarshalm3@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

ABSTRACT

Muh Marshal M, 2022. *"The Influence of Leadership Style on the Performance of Village Office Employees in Patampanua District, Pinrang Regency". Supervisor I Yadi Arodhiskara and supervisor II Rusmin Nuryadin. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare (UM-Parepare). This study aims to determine the effect of Transformational Leadership Style and Transactional Leadership Style on Employee Performance at the Village Office in Patampanua District, Pinrang Regency. The data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. The sample in this study amounted to 35 people. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, using the SmartPLS application. The results of this study are Transformational Leadership Styles have a Positive Effect and are significantly related to Employee Performance at Village Office Employees in Patampanua District, Pinrang Regency and Transactional Leadership Styles have a Positive Effect but do not have a significant relationship to Employee Performance at Village Office Employees in Patampanua District, Pinrang Regency.*

Keywords: Leadership Style; Transformational; Transactional

ABSTRAK

Muh Marshal M, 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang”. Pembimbing I Yadi Arodhiskara dan pembimbing II Rusmin Nuryadin. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UM-Parepare). Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawa pada Kantor Desa di Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kusioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Positif namun tidak memiliki hubungan yang signifikan terhada Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang

.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Transformasional; Transaksional

PENDAHULUAN

Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainya dan digaji berdasarkan peraturan perundang–undangan (Baruna Rizky Perdana, 2020)

Organisasi saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari internal organisasi maupun akibat pengaruh dari luar. Untuk membantu agar roda organisasi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya unit organisasi yang khusus mengelolah sumber daya manusia pada sebuah instansi pemerintah yang secara umum terdiri dari pemimpin dan pegawai (Vinka Rozanna, 2018). Sehingga untuk mewujudkan sikap kerja yang baik maka sangat dibutuhkan sebuah pola hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai atau sering atau staf pada setiap bagian dalam sebuah organisasi.

Instansi pemerintah menurut Chandra Yudha Hidayat (2019) merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai ragam tujuan. Aktifitas didalam instansi pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam usaha pencapaian tersebut di perlukan faktor-faktor produk yang terdiri dari Sumber Daya Alam (SDA), Sumber Daya Manusia (SDM), Mesin dan Modal.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa perkembangan teknologi yang dapat menyebabkan pola pikir manusiapun mengalami perubahan. Hal ini tentu di pengaruhi oleh keadaan, situasi dan tempat itu berada. Kondisi perubahan perilaku ini didasari oleh ilmu, pengetahuan dan pengalaman oleh setiap individu. Individu atau manusia merupakan salah satu faktor produksi, suatu instansi pemerintah dikatakan efektif jika setiap individu yang berada didalamnya mempunyai kinerja baik melaksankan tugasnya

Koesmono (2015) menyatakan bahwa salah satu permasalahan nasional yang dihadapi saat ini khususnya dalam lingkup pemerintahan yakni masih rendahnya kualitas sumber daya manusia terutama pada sektor-sektor pemerintahan yang bersentuhan lagsung dengan pelayanan publik. Kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh pemerintah saat ini dapat dikategorikan cukup banyak, namun keberadaan dari Sumber Daya Manusia tersebut masih dapat dikategorikan kurang efektif dan efesien dalam hal kinerja khusunya dalam hal pelayana publik.

Kinerja *(performance)* sendiri menurut Desi Margaretta (2020) dapat diartikan sebagai bentuk hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pandangan tersebut sejalan dengan pernyataan Sinambela (2016) yang mempersepsikan kinerja dari sudut pandang kegiatan yang terjadi dalam instansi pemerintah yakni kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian

tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, dan hal tersebut pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi, dimana menurut Mangkunegara, (2016) bahwa penilaian terhadap kinerja seorang pegawai selain dilihat dari sisi kuantitas juga diharapkan mampu menghasilkan sebuah pekerjaan secara kualitas sesuai dengan target waktu yang diharapkan. Sementara menurut Mahsun (2014) bahwa pencapaian terhadap kinerja dari seorang pegawai sangatlah dipengaruhi oleh kemampuan/pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan, dan yang terpenting adalah dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Penekanan terhadap hal yang berkaitan dengan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yakni Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dimana menurut Vinka Rozanna (2018) menyatakan bahwa untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai sebuah tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik, dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan menurut pandangan Desi Margaretta (2020) merupakan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Hal ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kepompong yang tidur (tidak aktif)

Gaya Kepemimpinan yang efektif menjadi hal yang sangat penting sebab dapat mempengaruhi kinerja seseorang, seba menurut Hughes et al. (2015), kinerja berkaitan dengan prilaku ke arah pencapaian tujuan atau produk dan jasa yang dihasilkan dari prilaku tersebut. sehingga kinerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap organisasi maka pemimpin harus mengerti apa yang dibutuhkan organisasi dan mengetahui keinginan apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apabila telah sesuai dengan keinginan pegawai, tentunya akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2016) merupakan hal yang identik dengan sikap seseorang dalam memimpin suatu organisasi. Pada umumnya banyak pemimpin-pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organiasasi yang dibawahi. Bahkan ada seorang pemimpin ada yang

memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan yang menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya baik yang tampak maupun yang tidak tampak. Gaya kepemimpinan diharapkan dapat memberikan gambaran dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari prilaku seseorang ditunjukkan dengan adanya kemampuan berprilaku dan penerapan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Hasibuan (2016) juga mengharapkan bahwa pola kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi mampu menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal dengan kata lain bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa bentuk typical atau gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seseorang dalam pengelolaan sebuah organisasi atau lembaga/instansi, diantaranya yakni Gaya kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Daryanto (2005) menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai

tujuannya, juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta meningkatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Gaya Kepemimpinan lainnya yang juga akan dibahas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional dimana menurut Bass et al. (2003) menyatakan kepemimpinan transaksional merupakan suatu gaya kepemimpinan dimana terjadi suatu proses pertukaran antara atasan dan bawahan seperti bawahannya dapat membantu mengidentifikasikan sesuatu yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan bersama sehingga bawahan akan diberi imbalan karena kinerjanya yang sudah baik.

Kedua bentuk gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam penelitian ini dihubungkan dengan maraknya permasalahan yang terjadi dalam pola tata kelola pemerintahan di kabupaten Pinrang, khususnya berkaitan dengan banyaknya kasus pengelolaan Dana Desa yang berakhir diranah hukum, dan hal ini tentunya sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan dari seorang Kepala Desa dalam mendukung kinerja pemerintahan di desa.

Selain itu dalam sistem tata kelola pemerintahan desa saat ini yang bersifat otonomi tentunya beban dalam pelaksanaan dan pengelolaan pemerintahan sangatlah tinggi, sehingga peran dari Kepala Desa sebagai pemegang kebijakan tertinggi desa sangatlah penting untuk dapat memberikan dukungan dalam pelaksanaan kinerja pemerintahan khususnya aparatur desa dalam menjalankan kebijakan yang dituangkan dalam APBDes.

Relevansi terhadap gaya kepemimpinan dalam sebuah lembaga atau instansi dalam beberapa penelitian dipersepsikan berbeda, sebagaimana dikemukakan oleh Azimatun Widyacahyani (2020) dan Desi Margaretta (2020) mengemukakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara dalam penelitian lainnya oleh Agnia Nada Insani (2020), Baruna Rizky Perdana (2020) dan Amy Nurhuda (2019) dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Persepsi yang sama juga dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian yang mengkaji tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional, dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh I Komang Alan Darmasaputra (2019) dan Mesty Melati Putri (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mencermati fenomena dan kajian-kajian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, dimana orientasi dari beberapa hasil penelitian melakukan pendekatan terhadap kinerja karyawan dari beberapa perusahaan, sehingga pendekatan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kinerja dari Kepala Desa yang ada di Kecamatan Patampanua, sehingga fokus dalam penelitian ini didasarkan pada judul penilitan : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang”**

,

, METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menurut Sukandarrumidi (2012) adalah merupakan metode utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, juga demi menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Sementara oleh Hamid Darmadi (2014) mengemukakan bahwa pendekatan penelitian adalah metode atau metode ilmiah demi memperoleh data dengan tujuan tertentu.

Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian pendekatan yang dilakukan melalu metode kuantatif yang menurut Sugiyono (2017) adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitan yang memiliki korelasi dengan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017) yakni jenis penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antar satu variabel dengan variabel lain.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	21	60.0	60.0	100.0
	Total	**35**	**100.0**	**100.0**	

Data diolah dengan menggunakan SPSS

Analisis terhadap jenis kelamin yang dituangkan pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang dominan dari 35 orang responden yakni Jenis Kelamin Perempuan

dengan persentase 60% dari jumlah responden, hal ini dapat dinyatakan bahwa rata-rata Pegawai dari 7 (Tujuh) Desa yang ada di Kecamatan Patampanua adalah Perempuan

1. Responden Menurut Umur

Analisis untuk range umur yang digunakan dalam penelitian ini antara 17 Tahun sampai dengan 46 Tahun, adapaun hasil tabulasi data yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-26	17	48,6	48,6	48,6
	27-36	10	28,6	28,6	77,2
	37-46	8	22,8	22,8	100.00
	Total	**35**	**100.0**	**100.0**	

Data diolah dengan menggunakan SPSS

Hasil analisis data sesuai yang disajikan pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa rata-rata usia pegawai pada 7 (Tujuh) Desa di Kecamatan Patampanua didominasi oleh usia yang masih tergolong muda yakni usia antara 17-26 Tahun, sehingga dapat dikatakan Pegawai yang ada di Kantor Desa tergolong Produktif.

2. Responden Menurut Jenjang Kepegawaian

Jenjang Kepegawaian yang ada di Kantor Desa masih didominasi oleh mereka dengan status Nono PNS, gambaran tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Menurut Jenjang Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	11	31,4	31,4	31,4
	Non PNS	24	68.6	68.6	100.0
	Total	**35**	**100.0**	**100.0**	

Data diolah dengan menggunakan SPSS

Kondisi jenjang Kepegawaian dari perangkat Desa yang ada di Kecamatan Patampanua dapat dilihat bahwa 68% masih dengan Status Non PNS, sementara mereka yang berstatus PNS hanya berkisar 31,4%.

3. Responden Menurut Lama Bekerja

Hasil Analisis terhadap masa kerja dari Pegawai yang tersebar pada 7 (Tujuh) Desa yang ada di Kecamatan Patampanua dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	40.0	40.0	40.0
	6-10 Tahun	21	60.0	60.0	100.0
	Total	**35**	**100.0**	**100.0**	

Data diolah dengan menggunakan SPSS

Gambaran terhadap lama kerja dari masing-masing pegawai menunjukkan bahwa rata-rata dari Pegawai yang ada di Kantor Desa telah mengabdikan diri di atas 5 Tahun..

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. Interprestasi Skor Item

Analisis statistik deskriptif merupakan salah satu langkah untuk dapat melihat penggambaran tentang deskripsi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian melalui hasil input data instrumen terhadap indikator-indikator yang digunakan dalam variabel.

Menginterprestasikan hasil input kusioner yang diperoleh, digunakan kriteria sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2011). Interprestasi pengskoran tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.5
Dasar Interprestasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No	Nilai Skor	Interprestasi
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
3	2,60 – 3, 39	Cukup/Sedang
4	3,40 – 4,19	Baik/Penting
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Penting

Sumber: Modifikasi Dari Husein Umar (2011)

Interprestasi nilai rata-rata indikator tersebut selanjutnya akan dijadikan dasar dalam menginterprestasikan nilai-nilai rata Item Pernyataan Indikator dari masing-masing variabel penelitian yang telah diolah dengan menggunakan alat analisis *Smart-PLS*

2. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional – (X1)

Indikator yang menjadi acuan dalam penyusunan pernyataan dalam instrumen untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional yakni :

a. *Idealized Influenced (Karisma)* (X1.1)

b. *Inspirasional Motivation (inspirasi)* (X1.2)

c. *Intelectual Stimulasion* (Stimulasi intelektual) (X1.3)

d. *Indualilized Consideration* (Perhatian Individual). (X1.4)

Hasil analisis berdasarkan input kusioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.6
Statistik Deskriptif Item Pernyataan Indikator Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional – (X1)

Skor Jawaban	Variabel Kepemimpinan Transformasional – (X1)											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.5		
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%
1	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
2	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
3	2	6	4,1%	1	3	2,0%	9	27	19,1%	0	-	0,0%
4	23	92	62,2%	25	100	67,6%	16	64	45,4%	20	80	51,6%
5	10	50	33,8%	9	45	30,4%	10	50	35,5%	15	75	48,4%
Jumlah	**35**	**148**	**100%**	**35**	**148**	**100%**	**35**	**141**	**100%**	**35**	**155**	**100%**
Rata-Rata	**4,23**			**4,23**			**4,03**			**4,43**		
Rata-rata Interprestasi Skor Item Kepemimpinan Transformasional – (X1)										**4,23**		

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Interprestasi dari hasil analisis deskriptif terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berdasarkan hasil analisis instrumen, memberikan gambaran bahwa secara umum responden menyatakan bahwa komponen indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki peranan sangat penting terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata karakteristik indikator berada pada angka 4,23 yang dapat diinprestasikan Sangat Baik/Sangat Penting.

3. Variabel Kepemimpinan Transaksional-(X2)

Indikator yang menjadi acuan dalam penyusunan pernyataan dalam instrumen untuk Variabel Variabel Kepemimpinan Transaksional adalah :

a. Penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan berupa bonus (X2.1)
b. Penghargaan dari pimpinan dengan bertambahnya penghasilan atau fasilitas, (X2.2)
c. Manajemen Eksepsi Aktif (*active management by exception)*. (X2.3)
d. Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management By Exception*). (X2.4)

Hasil analisis berdasarkan input kusioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.7
Statistik Deskriptif Item Pernyataan Indikator Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional – (X2)

Skor Jawaban	Kepemimpinan Transaksional-(X2)											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.5		
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%
1	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
2	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
3	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
4	28	112	76,2%	27	108	73,0%	27	108	73,0%	26	104	69,8%
5	7	35	23,8%	8	40	27,0%	8	40	27,0%	9	45	30,2%
Jumlah	**35**	**147**	**100%**	**35**	**148**	**100%**	**35**	**148**	**100%**	**35**	**149**	**100%**
Rata-Rata	**4,20**			**4,23**			**4,23**			**4,26**		
Rata-rata Interprestasi Skor Item Variabel Kepemimpinan Transaksional-(X2)										**4,23**		

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Responden yang dalam hal ini adalah Pegawai pada Kantor Desa yang ada di Kecamatan Patampanua, memandang bahwa indikator dalam Variabel Kepemimpinan Transaksional memiliki pada dasarnya memiliki peranan yang sangat penting dalam mewjudkan Kinerja Pegawai. Interprestasi tersebut ditunjukkan dari hasil analisis kuisioner yang menunjukkan bahwa semua indikator pada Variabel Kepemimpinan Transaksional memiliki peran yang sangat penting, hal tersebut juga dikuatkan dari hasil analisis deskriptif terhadap variabel diperoleh nilai rata-rata karakteristik indikator berada yakni 4,23 atau dapat diinprestasikan Sangat Baik/Sangat Penting.

4. Variabel Kinerja Pegawai – (Y)

Indikator yang menjadi acuan dalam penyusunan pernyataan dalam instrumen untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah :

a. Kualitas dan Kuantitas Kerja. (Y1)
b. Ketepatan Waktu. (Y2)
c. Efektivitas. (Y3)

d. Kemandirian. (Y4)

Hasil analisis berdasarkan input kusioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.8
Statistik Deskriptif Item Pernyataan Indikator Pada Variabel Kinerja Pegawai – (Y)

Skor Jawaban	Kinerja Pegawai – (Y)											
	Y1			Y2			Y3			Y5		
	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%	F	Bobot	%
1	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
2	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%	0	-	0,0%
3	1	3	2,0%	3	9	6,2%	3	9	6,3%	2	6	4,1%
4	20	80	52,3%	24	96	66,2%	25	100	69,4%	25	100	68,5%
5	14	70	45,8%	8	40	27,6%	7	35	24,3%	8	40	27,4%
Jumlah	**35**	**153**	**100%**	**35**	**145**	**100%**	**35**	**144**	**100%**	**35**	**146**	**100%**
Rata-Rata	**4,37**			**4,14**			**4,11**			**4,17**		
Rata-rata Interprestasi Skor Item Variabel Kinerja Pegawai – (Y)										**4,20**		

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Hasil analisis sebagaimana digambarkan pada Tabel 5.8 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan secara umum bahwa indikator yang dijadikan sebagai acuan pernyataan dari Variabel Kinerja Pegawai memiliki peran yang sangat penting, sehingga berdasar pada nilai rata-rata karakter indikator variabel yakni **4.20** maka indikator yang dijadikan sebagai rujukan pertanyaan dalam kusioner diinterpretasikan Sangat Vaik/Sangat penting.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data dengan Metode Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* dilakukan untuk menentukan atau memastikan bahwa *measurement* (pengukuran) yang digunakan layak dijadikan sebagai alat ukur dalam hal ini dikategorikan *valid* dan *realibel,* (Ananda Sabil Husein, 2015). Model analisis ini juga menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Pengukuran dilakukan dalam analisis *outer model* dalam rangka mendukung keberlanjutan sebuah penelitian dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS).

a. *Convergent Validity*

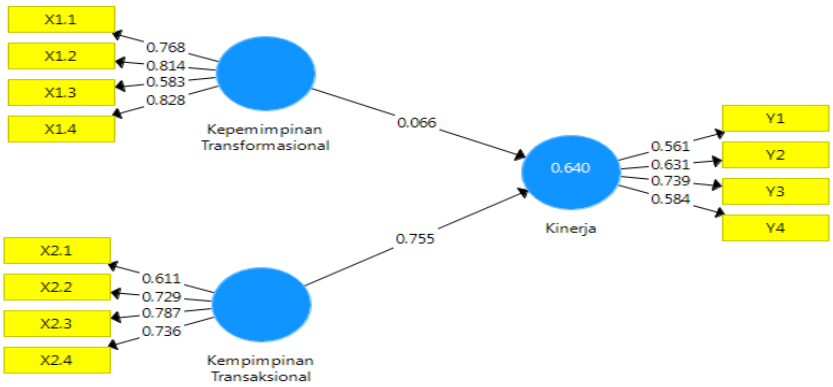
Metode ini digunakan untuk mengukur indikator berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya.

Dasar pengambilan kesimpulan untuk metode *Convergent Validity* adalah :

1) Ukuran *refleksif individual* dikatakan tinggi jika memiliki korelasi 0.7<*Nilai Outer Loading* dengan konstruk yang ingin diukur.
2) Jika nilai *Outer Loading* berada antara nilai 0,5 <*Outer Loading* <0,6 maka *refleksif individual* dianggap cukup. (Ching dalam Ghozali, 2011)

Hasil olah data dengan menggunakan *SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa hasil *outer loading* dari masing-masing Variabel dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 5.1
Analisis Algoritma *Convergent Validity*



Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Penjelasan terhadap pola hubungan antara indikator dengan masing-masing konstruk dapat dilihat untuk Hasil analisis *Outer Loading* dapat di lihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.9
Analisis *Convergent Validity (Outer Loadings)*

	Kempimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja
X1.1		0,768	
X1.2		0,814	
X1.3		0,583	
X1.4		0,828	
X2.1	0,611		
X2.2	0,729		
X2.3	0,787		
X2.4	0,736		
Y1			0,561
Y2			0,631
Y3			0,739
Y4			0,584

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Penjelasan terhadap hasil analisis *Outer Loading* pada Tabel 5.9 untuk masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Hasil analisis *Convergent Validity* untuk **Gaya Kepemimpinan Transformasional** memiliki nilai *Outer Loading* pada masing-masing indikator memiliki nilai antara **0,583-0,828**, Hal ini menunjukkan bahwa nilai perolehan tersebut lebih besar dari standar nilai *Convergent Validity* yang dijadikan dasar untuk pernyataan vailiditas dari variabel yang dianalisis. Sehingga untuk semua indikator pada Variabel **Gaya Kepemimpinan Transformasional** dinyatakan **Valid** dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Kepemimpinan Transaksional-(X2)

Analisis *Convergent Validity* dari Variabel **Kepemimpinan Transaksional-(X2)** menunjukkan nilai *Outer Loadings* untuk setiap indikator yakni antara **0,611-0,787**, dimana nilai tersebut lebih besar dari standar yang digunakan untuk pengukuran tingkat validitas pada aplikasi *SmartPLS* yakni sehingga dapat dinyatakan bahwa Variabel ini **Valid.**

3) Kinerja Pegawai – (Y)

Nilai *Convergent Validity* dari Kinerja Pegawai memiliki nilai *Outer Loading* antara **0,561-0,739** lebih besar atau mendekati nilai 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini **Valid** dan dapat digunakan pada benrtuk analisis selanjutnya.

b. *Average Variance Extracted* (AVE)

Salah satu bentuk dalam menentukan validitas konvergen pada tingkat konstruksi adalah rata-rata varians yang diekstraksi (*Average Variance Extracted*-AVE). Kriteria ini didefinisikan sebagai nilai rata-rata utama dari beban kuadrat dari indikator yang terkait dengan konstruksi.

Dasar pengukuran dalam menentukan tingkat Validitas dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata 0,5 atau lebih tinggi diatasnya, Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstruksi mampu menjelaskan setengah atau lebih dari indikator sebuah varian. Sebaliknya, AVE kurang dari 0,50 menunjukkan bahwa, rata-rata, lebih banyak varian tetap dalam kesalahan item daripada dalam varians dijelaskan oleh konstruksi,

Hasil anlisis untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.10
***Average Variance Extracted* (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Kempimpinan Transaksional	**0,517**
Kepemimpinan Transformasional	**0,570**
Kinerja	**0,520**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Average Variance Extracted (AVE) pada Tabel 34 menjelaskan bahwa nilai konstruk yang dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini mampu menjelaskan lebih dari setengan indikator dari masing-masing variabel, sebab nilai yang diperoleh rata-rata berada di atas 0,5.

c. Uji *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Hasil analisis untuk *Discriminant Validity* masing konstruk dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.11
Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

	Kempimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja
X1.1	0,521	**0,768**	0,339
X1.2	0,478	**0,814**	0,430
X1.3	0,295	**0,583**	0,359
X1.4	0,635	**0,828**	0,522
X2.1	**0,611**	0,352	0,511
X2.2	**0,729**	0,610	0,601
X2.3	**0,787**	0,456	0,643
X2.4	**0,736**	0,451	0,527
Y1	0,531	0,362	**0,561**
Y2	0,499	0,425	**0,631**
Y3	0,525	0,341	**0,739**
Y4	0,449	0,276	**0,584**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstrak blok lainnya.

Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstrak dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstrak blok lainnya.

Terhadap hasil analisis pada Tabel 5,11 untuk *cross loading* dari masing-masing variabel terhadap indikatornya dapat dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik sebab semua korelasi antara konstruk dengan indikatornya memiliki nilai lebih dari korelasi pada blok lainnya

d. *Compesite Reliability dan Cronbach Alpha*

Hasil analisis untuk dapat melihat terhadap nilai *Compesite Reliability dan Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.12
Compesite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kempimpinan Transaksional	**0,685**	**0,694**	**0,809**
Kepemimpinan Transformasional	**0,740**	**0,769**	**0,839**
Kinerja	**0,685**	**0,694**	**0,725**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* yakni mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel dan juga apabila nilai *Cronbach alpha* yakni suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian lebih besar dari 0,60.

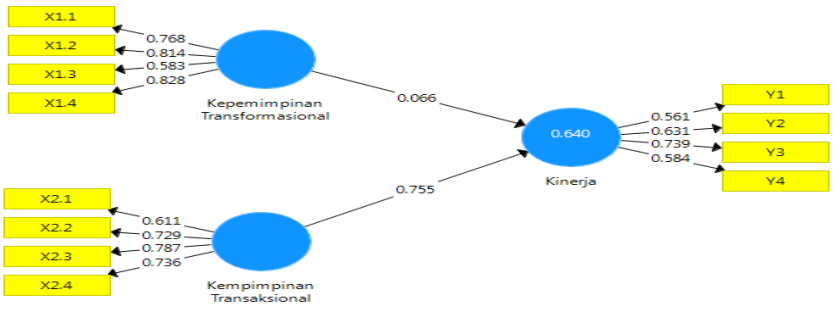
Nilai *Compesite Reliability dan Cronbach Alpha* untuk semua variabel pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh semua berada di atas **0,60** sehingga dapat dikatakan semua variabel ***Realibel*** untuk dilakukan analisis.

2. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

Uji inner model merupakan salah satu alat analisis yang digunakan pada metode *Structure Equation Modeling* (SEM) dengan metode alternatif menggunakan *Partial Least Square* (PLS), yang diolah melalui aplikasi *SmartPLS 3,0*.

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Pola hubungan tersebut dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 5.2
Inner Model Penelitian (Analisis Bootstrapping)



Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Uji model struktural atau inner model yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) metode yakni Uji *'R Square* pada Konstruk Endogen (Variabel Terikat dan Variabel Moderasi), *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur), dan *Prediction Relevance* (Q square) dan Uji *Goodness of Fit* (GoF) :

a. Uji *'R Square* (Uji Determinan)

Analisis *R Square* (R^2) dilakukan untuk menilai tingkat determinasi seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Semakin tinggi nilai *R Square* (R^2) maka dapat dikatakan bahwa tingkat determinasi pada laten dependen semakin baik.

Hasil analisis untuk Uji *R Square* (R^2) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.13
Uji R Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,640	0,618

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

1) Uji *R Square*

Analisis sesuai yang diuraikan pada Tabel 5.13 menunjukkan bahwa untuk Konstruk pada Variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar **0,640**. Hal ini dapat diartikan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional, mampu menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai sebesar **64,0%** dan sisanya yakni **36,0%** diterangkan oleh konstrak lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Sesuai standar nilai R Square (R^2) menurut Chin (1998) yang dikutip oleh Ghozali (2011) jika nilai *R-Square* sebesar **0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah)**, sehingga untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dikategorikan memiliki determinasi yang kuat terhadap variabel endogen dalam penelitian ini.

2) Uji *R Square Adjusted*

Nilai *Adjusted R-Square* untuk Variabel Kinerja Pegawai sesuai dengan yang diuraikan pada Tabel 5,13 yakni 0,618 atau dapat dikatakan memiliki determinasi yang kuat, sesuai dengan pendapat Joseph F Hair, Jr, G. Thomas M. Hult, Christian M Ringle (2014) maka variabel Kinerja Pegawai mampu memprediksi variabel pada kategori Kuat.

b. *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)

*Estimate for Path Coefficient*s dilakukan untuk mengukur nilai koefisen jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten melalui prosedur bootsrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan ketidak normalan pada penelitian.

Terhadap hasil Analisis untuk *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) pada penelitian ini karena bersifat *Direct Effect* (Uji Pengaruh Langsung) yakni analisis yang dilakukan dalam rangka mengetahui pengaruh antara variabel laten independen dengan variabel dependen yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai, maka hasil analisi yang diperoleh dapt dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.14
Analisis Data *Direct Efect (Hubungan Langsung)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kempimpinan Transaksional -> Kinerja	0,755	0,761	0,150	5,048	**0,000**
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja	0,066	0,090	0,156	0,421	**0,674**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Dasar pengambilan keputusan untuk melihat pengaruh pada masing-masing variabel dalam analisis *Direct Efect (*Hubungan Langsung*)* mengacu pada pandangan Siswoyo Haryono (2017) bahwa keputusan terhadap signifikan tidaknya hubungan antar variabel Independen dan Dependen pada penelitian ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *p value* terhadap nilai sigfikansi 0,05 atau α= 5%, sementara untuk mengetahui adanya hubungan secara langsung atau tidak dapat dilihat dengan membandingkan nilai *t-Statistik* dengan nilai t tabel sebesar **1,96.**

Berdasar pada hasil analisis tersebut maka untuk masing-masing Hipotesis yang dijadikan dasar untuk dianalisis pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai beriut :

a) *Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang*

Hasil analisis pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa Nilai untuk Variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional* adalah positif dimana diperoleh nilai untuk *p Value* = **0,000** dan nilai T Statistics = **5,048.**

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk anlaisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) diketahui nilai T Statistics **5,048** > nilai t tabel (**1,96)** yang dapat diartikan bahwa Variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional* memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor Desa Se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang.

Sedangkan untuk nilai *p Value* dinyatakan (**0,000**) < nilai sigfikansi (0,05), hal ini dapat diartikan bahwa Variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang. Berdasar pada kesimpulan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa ***Hipotesis 1 diterima.***

b) *Persepsi Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang.*

Hasil analsis data pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa hasil analisis untuk pola hubungan diperoleh nilai T Statistics = **0,421**, atau dapat dinyatakan lebih kecil dari nilai t tabel (**1,96)** sehingga dapat diartikan bahwa Variabel *Gaya Kepemimpinan Transaksional* memiliki hubungan yang positif namun tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang.

Hasil analisis untuk Nilia *P Value* pada Variabel *Gaya Kepemimpinan Transaksional* diperoleh nilai = **0, 0,674** atau dapat diartikan bahwa lebih besar dari Nilai Signifikansi (**0,05**), pernyataan yang dapat dikemukakan bahwa variabel *Gaya Kepemimpinan Transaksional* berpengaruh positif namun tidak signifikan

mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang.

Berdasar pada kesimpulan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa ***Hipotesis 2 ditolak.***

c. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian yang menggunakan *Partial Least Square (PLS)* mengacu pada hasil analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefesien Jalur). Pengujian Hipotesis dilakukan melalui metode metode *Direct Effect* (Hubungan Lamgsung). Kesimpulan terhadap Uji Hipotesis yang diperoleh dari hasil analisis uji *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefesien Jalur) dapat pada Tabel berikut :

Tabel 5.15
Kesimpulan Hasil Analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefesien Jalur)

Variabel	T Statistik (|O/STDEV|)	T Tabel	*P Values*	α=5%	*Kesimpulan*
Kempimpinan Transaksional -> Kinerja	**5,048**	1,96	**0,000**	0,05	**Hipotesis Diterima**
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja	**0,421**	1,96	**0,674**	0,05	**Hipotesis Ditolak**

Sumber diolah dengan menggunakan Smart-PLS

3. *Predictive Relevance* (*Q square*)

Analisis *Q-Square (Predictive Relevance)* pada model struktural digunakan untuk megukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Dasar pengukuran terhadap analisis *Q-Square (predictive relevance)* yakni

a. Jika nilai $Q^2 > 0$ dapat diprediksi bahwa model memiliki Relevance (Q2).

b. Jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance.*

Tingkatan pernyataan dalam *Q-Square (Predictive Relevance)* yakni 0,02 dikategorikan lemah, 0,15 dikategorikan moderat, dan jika nilainya 0,35 memiliki *relevance* yang kuat.

Analisis yang digunakan untuk dapat melihat relevansi terhadap prediksi untuk setiap variabel yakni analisis R-Square (R^2) yang dituangkan pada Tabel berikut :

Tabel 5.16
Uji R Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,640	0,618

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Prediksi terhadap nilai *Q Square (Q^2)* dapat dilakukan dengan berpedoman pada persamaan :

$$Q\ Square = 1 - [1 - \langle R \rangle^2]$$

Sehingga dari persamaan tersebut maka untuk nilai *Q Square (Q^2)* pada penelitian ini adalah :

$$Q\ Square = 1 - [1 - 0{,}640\ ]$$

$$Q\ Square = 1 - 0{,}36$$

$$Q\ Square = 0{,}640$$

Kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut bahwa tingkat relevansi atau *Q Square (Q^2)* untuk semua variabel adalah **0,640**, hal ini menunjukkan bahwa konstruk independen yakni *Gaya Kepemimpinan Transformasional* dan *Gaya Kepemimpinan Transaksional*

memiliki relevansi prediktif yang besar terhadap konstruk dependen yakni Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

4. *Goodness of Fit* (GoF)

Uji kecocokan terhadap seluruh model yang digunakan atau sering diistilahkan *Fit Test of Combination Model* menurut Tenenhaus, dkk (2004) dilakukan untuk menvalidasi model secara keseluruhan dengan semua model dengan berdasar pada nilai *Goodness of Fit* (Gof).

Interprestasi pengukuran terhadap nilai *Goodness of Fit* (Gof) terbentang antara 0 -1. Adapun tolok ukur yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.17
Interprestasi nilai *Goodness of Fit* (Gof)

Nilai *Goodness of Fit* (Gof)	Kriteria
GoF ≥ 0,1	Kecil/Lemah
0,10 < GoF ≤ 0,25	Moderat
0,25 < GoF ≤ 0,36	Substansial
Gof > 0,36	Kuat

Sumber Tenenhaus, dkk (2004,739-740)

Berdasar pada hasil perhitungan *Q-Square* diperoleh nilai sebesar **0,64** atau lebih besar dari nilai inprestasi *GoF* = **0,36.** Sehingga *Goodness of Fit* (GoF) atau Uji Kecocokan Model dapat diinpretasikan **Sangat Kuat**. Kesimpulan yang dari hasil analisis tersebut bahwa indeks yang dibutuhkan dalam pengelolaan *inner model* telah memenuhi persyaratan, maka struktur model menunjukkan kelayakan dalam memprediksi semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sekecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang, maka kesimpulan yang dapat diambil antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang.

   Hal ini menegaskan bahwa sosok pemimpin yang transformasional dianggap mampu membangun kedekatan dengan masyarakat dan pegawai sehingga hal ini akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja dari pegawai di Kantor Desa..

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Positif namun tidak memiliki hubungan yang signifikan terhada Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang

Hal ini memberikan gambaran bahwa Pegawai pada Kantor Desa se Kecamatan Patampanua bahwa Gaya Kepemimpinan ini pada dasarnya dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun disisi lain gaya kepemimpinan seperti ini juga akan memicu munculnya persaingan tidak sehat antara pegawai karena orientasi mereka bekerja didasarkan pada hadiah dari pimpinan

B. Saran-saran

Hal-hal yang dapat disarankan kepada Pemerintah Desa terkait dengan hasil penelitian yang diperoleh antara lain :

1. Desa sebagai wilayah diberikan otonomi tentunya dalam menentukan pemimpin harus lebih memperhatikan tentang kemampuan dari figur yang akan dijadikan sebagai pemimpin agar tujuan dan harapan mereka dapat tercapai. .
2. Pemerintah Desa pada dasarnya harus mampu memberikan perhatian kepada pegawai khususnya bagi mereka yang berstatus Non PNS dengan pengabdian cukup lama, setidaknya pegawai tersebut diberikan prioritas menjadi pegawai dengan status PNS

3. DAFTAR PUSTAKA

4.
5. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
6. Agnia Nada Insani 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Manajemen http://dx.doi.org/10.29313/ .v6i2.24605. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
7. Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
8. Ananda Sabil Husein, 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*, Universitas Brawijaya: Modul Ajar.
9. Anastasia dan Dewie. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Jurnal Ilmu Manajemen Vol.2 No.3 Juli 2014 hal 737-738.
10. Ancok, D. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Yogyakarta. Erlangga. 2015.
11. Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
12. Azimatun Widyacahyani, Jajuk Herawati, dan E. Didik Subiyant, 2020, Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia) Vol. 10 No. 1 Juni Hal. 68-7

13. Bambang Supomo dan Nur Indrianto, 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: FE UGM
14. Baruna Rizky Perdana, 2020. Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang). Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
15. Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. Journal of Applied Psychology. Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.
16. Chandra Yudha Hidayat, 2019. Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Timur, Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya
17. Desi Margaretta, 2020. Thesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan
18. Dessler, Gary. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.
19. Hadari Nawawi, 2001. Kepemimpinan Menurut Islam. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
20. Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis*, New International Edition., New Jersey : Pearson
21. Hair, Joseph F., G. Toma. M. Hult, Christian M. Ringle, and Marko Sa Rstedt. 2013. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*
22. Hamid, M. 2007. *Transparansi dan Lembaga*. Jakarta: Sinar Harapan.
23. Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
24. Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
25. Herdiyanto .2003 .Prinsip SDM. Edisi kedua. Alih Bahasa. Jakarta : Penerbit Erlangga.

26. Hidayat, 2019. Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Banten: YPSIM
27. Hughes, dkk. 2015. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika
28. Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
29. I Komang Alan Darmasaputra dan I Gede Adnyana Sudibya, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
30. Imam Ghozali, 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Semarang: UDIP
31. Irham Fahmi, 2017. Manajemen Kepemimpinan. Bandung : Alfabeta
32. Koesmono, H. Teman. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Surabaya. Jurnal Penelitian. Hlm. 6-7
33. Lensufiie, Tikno. 2010. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. Erlangga
34. Mahsun, Mohamad. 2014. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFEYogyakarta
35. Mamesah, M. M., & Amiartuti, Kusmaningtyas. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP), 5(3), 349-368
36. Mesty Melati Putri Joula J. Rogahang Danny D. S. Mukuan, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square. Productivity, Vol. 2 No. 6, 2021 e-ISSN. 2723-0112.
37. Nasution. 2009. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
38. Nazir, Moh. (2014). *Metode Penel*itian. Bogor: Ghalia Indonesia.
39. Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. Transformational vs. Transactional leadership theories: Evidence in literature. International Review of Management and Business Research, 2(2), 355-61. 2013.
40. Rivai, Veithzal. el. at. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Raja Grafindo Persada. Jakarta

41. Robbins Stephen P., 2002. Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan). Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
42. Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
43. Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
44. Rudy. Ahmad S. 2006, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka utama.
45. Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
46. Setiawan Bahar, Agus, dan Abd. Muhith. 2013. Transformational Leadershif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
47. Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkaSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara
48. Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian* Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
49. Soeratno dan Arsyad Lincolin. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. UPP, AMP UKPN, Jakarta.
50. Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
51. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
52. Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian. Cetakan Keempat*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
53. Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
54. Suwarma. Al Muchtar, 2015. *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri.
55. Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
56. Vinka Rozanna, 2018. Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pulau Rakyat Kabupaten Asahan. Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara Medan.

57. Wagimo dan Djamaludin Ancok, 2005, ”Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer”, Jurnal Psikologi Vol. 32 (2), hal. 112-127.
58. Wasiman, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam, Jurnal Akrab Juara Vol. 3 No. 1 Edisi Februari 2018
59. Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo,
60. Widodo, S. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
61. Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
62. Wutun, R.P. (2001). Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
63. Yukl, Gary. 2015, Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi 7. Jakarta : Indeks.
64. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara