



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Brebes)

Chaerul Anam

Universitas Muhadi Setiabudi

Muhammad Syaifulloh

Universitas Muhadi Setiabudi

Azizah Indriyani

Universitas Muhadi Setiabudi

Alamat: Jalan Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212

Korespondensi penulis: chaerulanammanajemenumus@gmail.com.

Abstract This research was conducted to find out whether there is a positive influence of leadership style on employee performance, the influence of interpersonal relationships on employee performance simultaneously on employee performance in the Jatibarang sub-district office. The method used is quantitative with the aim of this research being to determine whether there are two or more variables, as well as how far there is a correlation between the variables studied. The population used in this research was all 30 employees in the Jatibarang sub-district office. The sampling technique uses a total sampling technique or the entire population of objects is used as a sample. The data analysis technique uses the SPSS version 16 program. What is tested is the validity and reliability test, the classic assumption test which consists of the multicollinearity test, heteroscedasticity test, Kolmogorov normality test, descriptive analysis test. Verification analysis tests include multiple linear regression analysis tests and coefficient of determination tests. Hypothesis testing is using the t test and f test. The results of this research are 1) leadership style has a significant and positive effect on employee performance. It is known that the significance value for the influence of x_1 on y is $0.001 < 0.05$ and the calculated t value is $3.902 > t$ table 2.048. 2) Interpersonal relationships have a significant and positive effect on employee performance. It is known that the significance value for the influence of x_2 on y is $0.001 < 0.05$ and the calculated t value is $3,544 > t$ table 2,048. 3) simultaneously, the variable leadership style and interpersonal relationships simultaneously on employee performance is $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $21,341 > f$ table 3.354.

Keywords: Leadership Style, Interpersonal Relations and Employee Performance

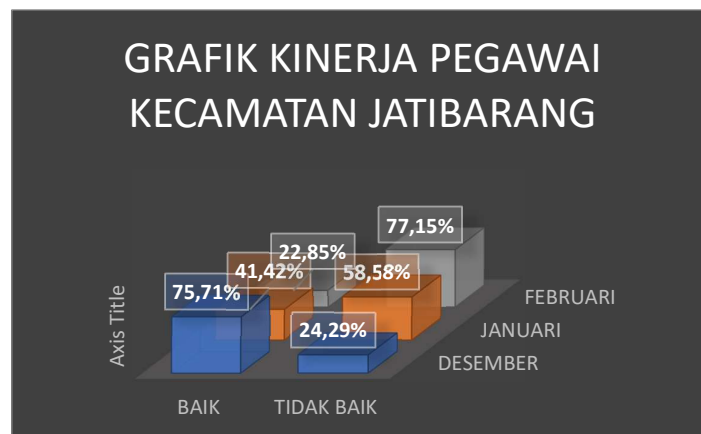
Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh yang positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh dari hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan jatibarang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan tujuan dari penelitian ini untuk menentukan apakah terdapat antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti. Populasi yang dilakukan di penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor kecamatan jatibarang sejumlah 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau keseluruhan populasi objek di jadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan program spss versi 16. Adapun yang di uji yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas kolmogorov. uji analisis deskriptif. Uji analisis verifikasi di antaranya uji analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Uji hipotesis yaitu menggunakan uji t dan uji f . hasil penelitian ini adalah 1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh x_1 terhadap y sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.902 > t$ tabel 2.048. 2) Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh x_2 terhadap y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.544 > t$ tabel

2.048. 3) secara simultan, variabel gaya kepemimpinan dan hubungan interpersonal secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 00,05$ dan nilai F hitung $21.341 > f$ tabel $3,354$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Hubungan Interpersonal Dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi pertumbuhan ilmu pengetahuan di paksa mengikuti perubahan sosial di perkembangan zaman yang berdaya saing. Setiap personal di harapkan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menggunakan, mengelolah dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi karena hal tersebut dapat beradampak baik bagi setiap organisasi yang memiliki masing-masing personal Sumber daya manusia yang unggul. Menurut. (Madyoningrum & Azizah, 2022) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Hal ini juga terhubung dengan suatu instansi yang di dirikan dengan tujuan tertentu dalam segala tujuan nya instansi di pengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut, instansi yang dimaksud adalah kantor kecamatan jatibarang. Menurut (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021) Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan pegawai yang diharapkan secara maksimum dalam melaksanakan tugas-tugasnya mulai dari kehadiran, dengan disiplin, kerja sama tim, koordinasi yang terus menerus sampai dengan kemampuan untuk menyelesaikan sautu masalah yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu.



Gambar 1. Grafik Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jatibarang

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa ada dua kategori pada grafik tersebut yaitu kategori baik dan tidak baik dengan tempo bulan yang sama dan hasil presentase yang berbeda-beda yang mana persentase tersebut didapatkan melalui masyarkat menggunakan alat bantu kuesioner online. Garis atau kurva pada grafik menunjukkan kategori baik mengalami penurunan

dari bulan desember hingga januari, sedangkan untuk kategori tidak baik adalah kebalikannya, dapat disimpulkan bahwasanya grafik tersebut menunjukkan penurunan yang konsisten terhadap kinerja pegawai. Penurunan yang konsisten tersebut berdasarkan pada permasalahan yang di keluhkan oleh masyarakat seperti ketepatan dan kecepatan pelayanan, komunikasi, kepekaan hingga kepribadian pegawai yang masih kurang baik dan maksimal.

Pada tanggal 3 Februari 2024, peneliti melakukan wawancara terhadap pegawai di kantor Kecamatan. Dalam sesi wawancara narasumber mengemukakan bahwa ada permasalahan didalam lingkungan tersebut seperti “kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin kecamatan masih menggunakan metode lama atau bisa dikatakan bersebrangan dengan kepemimpinan yang modern yang mana pemimpin dapat mengikuti arah zaman” atau jika di jelaskan secara detail terkait dengan gaya kepemimpinan yang lama adalah Gaya kepemimpinan lama, sering kali disebut juga sebagai gaya kepemimpinan tradisional atau konvensional, Gaya ini cenderung lebih dipraktikkan di masa lampau dan mungkin kurang cocok dengan dinamika organisasi modern yang lebih beragam dan berubah-ubah. hal ini juga di kemukakan oleh narasumber lain yang statusnya sebagai pegawai di kecamatan jatibarang mengungkapkan bahwa “ tidak sedikit rekan kerja yang melakukan Miss komunikasi atau interaksi baik verbal maupun non verbal, Hal ini dapat disimpulkan dari hasil wawancara maka hal ini menarik untuk digali karena adanya kesenjangan dari anggapan pihak kecamatan dengan respon dan harapan sebenarnya dari persoalan lain yang membuat para aparat merasa kurang nyaman dan terkesan kurang optimal dalam menjalankan tugas. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai kantor kecamatan jatibarang”. Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan kinerja guru. Berdasarkan hasil pencarian latar belakang berikut rumusan penelitian yang akan dilakukan adalah: a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor kecamatan jatibarang? b. Apakah Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor kecamatan jatibarang? c. Apakah gaya kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor kecamatan jatibarang?

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Nazilah et al., 2023) Gaya kepemimpinan adalah gaya yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin secara langsung ataupun tidak langsung dengan menunjukan keyakinan pemimpin terhadap bawahannya. (Uli & Suherman, 2024) Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. (Gowasa et al., 2023)

kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan merujuk pada berbagai hal yang dapat memengaruhi cara seorang pemimpin memimpin dan berinteraksi dengan para pengikutnya. Adapun faktor-faktor gaya kepemimpinan menurut (Febriyanti et al., 2022) kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan, harapan dan perilaku rekan. Dengan demikian dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan adalah tindakan pemimpin yang mampu untuk memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama.

Hubungan Interpersonal

Menurut (Nor & Hadna, 2019) Hubungan interpersonal dalam arti luas adalah interaksi yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Hubungan interpersonal merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia yang mempengaruhi kualitas kehidupan komunikasi interpersonal. Komunikasi sangat penting terlebih di dalam suatu organisasi, menurut (Evanne et al., 2021) Komunikasi merupakan sebuah peristiwa sosial yang terjadi ketika seorang manusia berinteraksi dengan manusia yang lain. Menurut (Yuliani et al., 2023) berpendapat mengenai sifat dan tujuan komunikasi yang dibaginya menjadi tiga bagian, yakni: *informatif*, *persuasive* dan menghibur. Komunikasi *persuasif* menekankan pada sisi psikologis komunikasi untuk merubah sikap, pendapat atau perilaku komunikasi sehingga terbangun kesadaran yang disertai dengan rasa senang. Sedangkan pada bagian komunikasi informatif menurut (Haidi et al., 2023) Komunikasi informatif merupakan proses penyampaian pesan, ide, gagasan dan pendapat kepada seseorang atau sejumlah orang tentang hal-hal baru yang diketahuinya yang sifatnya hanya sekedar memberitahukan sebuah informasi tanpa menghendaki adanya sebuah perubahan sikap atau pendapat dari seseorang.

Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh dalam melakukan suatu aktivitas atau tugas tertentu. Menurut (Syariah et al., 2021) Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. menurut (Yoga et al., 2019) mendefinisikan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pada dasarnya dalam setiap organisasi dikenal ada tiga macam kinerja yaitu kinerja organisasi, kinerja proses dan kinerja pegawai. kinerja pegawai adalah kinerja yang ditujukan oleh pegawai atau sekelompok pegawai (Saun et al., 2022). Kinerja pegawai merujuk pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas-tugasnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Nurhanisa et al., 2021) kinerja pegawai adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam melakukan sesuatu.

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai di atas, maka kinerja pegawai berarti sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan atau sekumpulan orang dan individu yaitu pegawai yang berada pada badan atau lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi atau tugas masing-masing sesuai dengan tempatnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif dan kausal. Penelitian kuantitatif asosiatif dan kausal bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel, yang dimana dalam penelitian terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis dengan penggunaan angka-angka serta analisis statistik. Lokasi penelitian adalah kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Brebes, berlokasi di Jalan Raya Timur No 17 Jatibarang, Brebes, Jawa Tengah.

Penelitian ini memfokuskan pada populasi di kantor kecamatan jatibarang, yang berjumlah sekitar 30 orang atau pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Total sampling*, yang berarti seluruh populasi pegawai diikutsertakan dalam penelitian ini, sehingga terdapat 30 responden yang menjadi sampel. Responden kemudian diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan sebagai salah satu metode pengumpulan data primer. Selain kuesioner, data primer juga diperoleh melalui observasi dan dokumentasi. Di samping itu, data sekunder, yang dapat berasal dari studi pustaka atau sumber lainnya, juga digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Pertanyaan atau pernyataan dalam suatu instrumen dianggap efektif apabila dapat mengukur apa

yang hendak diukur oleh instrumen tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan siginifikan 5% sehingga syarat isntrumen dikatakan valid apabila r hitung > r tabel (0.374). Sedangkan uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau tidaknya dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha > 0,60

Tabel 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Index variabel	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r tabel	Ket.
X1.1	.458	0.374	Valid
X1.2	.395	0.374	Valid
X1.3	.650	0.374	Valid
X1.4	.410	0.374	Valid
X1.5	.588	0.374	Valid
X1.6	.521	0.374	Valid
X1.7	.408	0.374	Valid
X1.8	.663	0.374	Valid
X1.9	.399	0.374	Valid
X1.10	.409	0.374	Valid

Index variabel	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r tabel	Ket.
X2.1	.700	0.374	Valid
X2.2	.395	0.374	Valid
X2.3	.672	0.374	Valid
X2.4	.772	0.374	Valid
X2.5	.672	0.374	Valid
X2.6	.667	0.374	Valid
X2.7	.713	0.374	Valid
X2.8	.796	0.374	Valid
X2.9	.693	0.374	Valid
X2.10	.376	0.374	Valid

Index variabel	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r tabel	Ket.
Y1.1	.444	0.374	Valid
Y1.2	.560	0.374	Valid
Y1.3	.466	0.374	Valid
Y1.4	.686	0.374	Valid
Y1.5	.577	0.374	Valid
Y1.6	.778	0.374	Valid
Y1.7	.459	0.374	Valid
Y1.8	.669	0.374	Valid
Y1.9	.567	0.374	Valid
Y1.10	.734	0.374	Valid

Variabel	<i>Cornbach alpha (q)</i>	Taraf uji	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	.807	0.60	Reliabel

Hubungan Interpersonal (X2)	.892	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	.863	0.60	Reliabel

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Tabel 1 menunjukkan hasil olah data SPSS 25.0 untuk uji validitas dan uji reliabilitas bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mempunyai *nilai r hitung* > r tabel (0,374) dan sig. (2-tailed) < 0,05 maka pernyataan tersebut valid dan seluruh nilai koefisien reabilitas > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	30	20	46	41.77	5.661
Hubungan Interpersonal	30	20	49	42.17	6.460
Kinerja Pegawai	30	20	48	43.13	4.826
Valid N (listwise)	30				

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Tabel 2 uji analisis deskriptif diatas merupakan sebuah gambaran distribusi data pada kuisisioner yang telah diolah melalui SPSS, berikut ini adalah penjelasan dari tabel diatas:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dari data tersebut bisa didiskripsikan bahwa nilai minimum 20 sedangkan nilai maksimum sebesar 46, nilai rata – rata Gaya Kepemimpinan sebesar 41.77 dan standar deviasi data Gaya Kepemimpinan adalah 5.661.
2. Variabel Hubungan Interperonal (X2), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 20 sedangkan nilai maksimum sebesar 49, nilai rata – rata Hubungan Interpersonal sebesar 42.17 dan standar deviasi data Disiplin Kerja adalah 6.460.
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 20 sedangkan nilai maksimum sebesar 448, nilai rata – rata Kinerja Guru sebesar 43.13 dan standar deviasi data Kinerja Pegawai adalah 4.826.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.140	4.938		2.256	.032		
1 Gaya Kepemimpinan	.425	.109	.499	3.902	.001	.878	1.139
2 Hubungan Interpersonal	.338	.095	.453	3.544	.001	.878	1.139

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji Multikolonieritas dari dua variabel independen mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka model regresi yang dihasilkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

2. Uji Glesjer

Tabel 4. Uji Glesjer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.032	4.248		2.597	.015
	Gaya Kepemimpinan	-.030	.122	-.051	-.241	.811
	Hubungan Interpersonal	-.179	.113	-.338	-1.588	.124

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas, dapat dikatakan bahwa data penelitian yang peneliti lakukan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dari uji multikonolieritas adalah dengan membandingkan nilai signifikansi variabel > 0,05 maka dikatakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.73131372	
	Absolute	.179	
Most Extreme Differences	Positive	.179	
	Negative	-.169	
Test Statistic		.179	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.015 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.265 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.253
		Upper Bound	.276

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Dari Tabel 5. *asymp.sig* (2-tailed) menunjukkan nilai $0,15 < 0,05$. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode *Monte Carlo*. Setelah melakukan uji normalitas dengan model *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* nilai menunjukkan $0,265 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal (Mustofa & Nurfadillah, 2021)

4. Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk mengamati apakah terdapat hubungan linear dan signifikan antara dua variabel yang sedang diteliti. Pengujian linearitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat Test for Linearity dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Hasil uji linearitas dapat diketahui pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Linearity	Keterangan
<i>Test for Linearity</i>			

1	<i>Gaya Kepemimpinan</i>	0,000	Linearitas
2	<i>Hubungan Interpersonal</i>	0,000	Linearitas

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Tabel menunjukkan bahwa terdapat linearitas antara variabel gaya kepemimpinan Dan hubungan interpersonal dengan variabel kinerja pegawai. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai signifikansi pada semua baris Linearity sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, masing-masing variabel tersebut dapat digunakan untuk dilakukan analisis data lebih lanjut.

5. Uji Autokorelasi

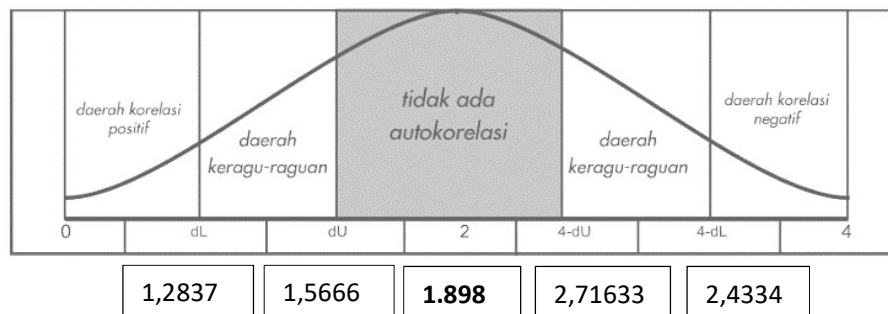
Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota serangkaian data yang diobservasi dan dianalisis menurut ruang atau menurut waktu. Pengujian penelitian ini menggunakan uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

No	Nilai Durbin-Watson	Keterangan
Model Summary^b		
1	1,898	tidak gejala autokorelasi

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Tabel 7 menunjukkan tabel model summary diketahui nilai Durbin-Watson atau DW sebesar 1,898 kemudian dibandingkan nilai tabel Durbin-Watson dengan taraf signifikan 5% dan rumus $(K ; N)$, K = jumlah variabel independen (2 variabel independen) dan N = jumlah sampel (30 Sampel). Maka $(K ; N) = (2 ; 30)$. Pada tabel Durbin-Watson diketahui nilai $dL = 1,2837$ dan $dU = 1,5666$. Selanjutnya diketahui nilai $4 - dU = 4 - 1,2837 = 2,7163$ dan $4 - dL = 4 - 1,5666 = 2,4334$. Jadi didapatkan gambar berikut:



Berdasarkan hasil perhitungan Durbin-Watson di atas, posisi DW berada di antara dU dan 4-dU. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa pada model tersebut tidak mengalami gejala autokorelasi.

Hasil Analisis Verifikatif

1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan kausal ketika jumlah variabel bebas adalah dua atau lebih.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	11.140	4.938		.032
1 Gaya Kepemimpinan	.425	.109	.499	.001
2 Hubungan Interpersonal	.338	.095	.453	.001

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Tabel 8 adalah tabel uji analisis regresi liner berganda , tabel tersebut digunakan untuk mencari tahu persamaan regresi dari variabel yang diteliti. Cara mengetahui persamaan regresinya yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Y + e$$
$$= 11.140 + 0,425X_1 + 0,338X_2 + Y + e.$$

Persamaan tersebut akan dijelaskan dibawah ini:

1. Nilai konstanta sebesar 11.140 dapat dilihat bahwa nilai tersebut positif, maka nilai konstanta menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Interpersonal dianggap konstan, maka rata-rata keputusan bertransaksi sebesar 11.140.
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,425 dapat dilihat bahwa nilai tersebut positif, dapat diartikan jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan maka akan berpengaruh pada Kinerja Pegawai sebesar 0,425.

3. Nilai koefisien variabel Hubungan Interpersonal 0,338 dapat dilihat bahwa nilai tersebut positif, dapat diartikan jika variabel Hubungan Interpersonal mengalami peningkatan 1 satuan maka akan berpengaruh pada keputusan bertransaksi sebesar 0,338

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji F)

Uji f (simultan) adalah pengujian yang dilakukan untuk mencari tahu apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji f (simultan) juga digunakan untuk mengetahui hipotesis ke 4. Cara untuk mengetahui apakah variabel berpengaruh atau tidak adalah dengan membandingkan nilai f-hitung > f-tabel, serta membandingkan nilai signifikansi < taraf uji maka variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan. F-tabel pada penelitian ini sebesar 3,354 sedangkan taraf uji probabilitasnya sebesar 5% atau 0,05. Berikut adalah tabel dan penjelasan dari uji f (simultan).

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.739	2	206.869	21.341	.000 ^b
	Residual	261.728	27	9.694		
	Total	675.467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), HUBUNGAN INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung dari hasil uji kelayakan model sebesar 44.538 pada tingkat signifikan 0.000 atau < 0.05 dan nilai f hitung 21.341 > f tabel 3,354 yang didapat dengan cara $df_2 = (n - k - 1)$. Hasilnya menyatakan bahwa model yang digunakan layak atau sesuai.

2. Uji Simultan (Uji T)

Penelitian ini menggunakan uji parsial untuk menguji pada masing-masing variabel bebas yang meliputi social media marketing (X1), sales promotion (X2) dan E-WOM (X3) secara parsial terhadap keputusan berkunjung (Y) dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hasil uji t dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji T)

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Toleran	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	11.140	4.938			2.256	.032		
GAYA								
KEPEMIMPIN	.425	.109	.499		3.902	.001	.878	1.139
HUBUNGAN								
INTERPERSO	.338	.095	.453		3.544	.001	.878	1.139
NAL								

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Tabel 9 menunjukkan hasil olah data SPSS 25.0 untuk uji t dalam penelitian ini bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai t hitung > t tabel (.902 > t tabel 2.051) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0.002 < 0.05$ yang artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel hubungan interpersonal dengan nilai t hitung > t tabel ($3.544 > 2.051$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya secara parsial hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Kofisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X), semakin besar nilai R², maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.584	3.11346	1.898

a. Predictors: (Constant), HUBUNGAN INTERPERSONAL, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber; Data Yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukan bahwa hasil uji koefisien determinasi memberikan nilai dengan nilai yang diperoleh (Adjusted R Square) 0.584 yang berarti 58.4% Kinerja Pegawai di kantor kecamatan jatibarang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal. sedangkan sisanya sebesar 41.6% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat di disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0.001 < 0.05$ dan $t \text{ hitung } 3.902 > 2.048$ $t \text{ tabel}$.
2. Hubungan Interpersonal memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0.001 > 0.05$ dan $t \text{ hitung } 3.544 > t \text{ tabel } 2.048$.
3. Secara silmutan variabel Gaya Kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai, yang diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $f \text{ hitung } 21.341 > f \text{ tabel } 3,354$.

Pengujian pada bagian uji asumsi klasik yaitu uji kolmogorov menunjukan nilai $0,15 < 0,05$. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode Monte Carlo. Setelah melakukan uji normalitas dengan model Monte Carlo Sig. (2-tailed) nilai menunjukan $0,265 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal

DAFTAR REFERENSI

- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Evanne, L., Adli, A., & Ngalmun, N. (2021). Dampak Game Online terhadap Motivasi Belajar dan Keterampilan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Sumatera Selatan. *AI-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 8(1), 55. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v8i1.4158>
- Febriyanti, Y., Pally, N., & Septyarini, E. (2022). *Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 140-147 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) P engaruh gaya kepemimpinan , komitmen organisasi , dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai The influence of*

- leadership style , organisasi. 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796>*
- Gowasa, S., Hulu, F., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume, 3*, 465–473.
- Haidi, Z., Christian, W., & Masorfiyati. (2023). *Bridging : Journal of Islamic Digital Economic and Management ISSN : 3025-9177 ANALISIS ARSIP PADA ERA DIGITAL DI PT XYZ. 1(1)*, 213–220.
- Herlintati, Jaya, F. H., & Akbar, M. F. (2019). Peran Komunikasi Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia. *Ilmu Administrasi Negara FISIP Univeristas Bandar Lampung*, 139–144.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 12(2)*, 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Mustofa, I., & Nurfadillah, M. (2021). *Analisis Pengaruh Price Earning Ratio dan Earning Per Share terhadap Return Saham pada Sub Sektor Property and Real Estate yang Terdaftar di BEI. 2(2)*, 1460–1468.
- Nazilah, N., Kristiana, A., Indriyani, A., & Bambang Riono, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Bhakti Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research, 1(3)*, 94–105. <https://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/article/view/73/56>
- Nor, I., & Hadna, A. (2019). *Hubungan Interpersonal Dalam Pengadaan Bahan Pustaka : Studi Kasus Di Perpustakaan. 183–200.*
- Nurhanisa, Siti, I., & Malihah, L. (2021). *No Title. 21, 65.*
- Saun, J., Antonius, J., & Ivonny, U. (2022). *Analisis Kinerja Pegawai Tata Usaha Di Smp Negeri 3 Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat. 9(1)*, 189–196.
- Syariah, P. P., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Makassar, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia “.*
- Uli, K., & Suherman, H. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Non – Pns Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi) Jakarta Selatan. 2(1)*, 1166–1177.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA), 1(1)*, 1–13. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>
- Yuliani, M., Komunikasi, I., Komunikasi, F., Muhammadiyah, U., & Hamka, J. (2023). *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi Hubungan Motivasi Mahasiswa dan Komunikasi Interpersonal dalam Peningkatan Prestasi. 2(1)*, 11–17. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v2i1.1317>