Pajak dan Manajemen Keuangan (PAJAMKEU)
Volume. 2, Nomor. 2, April 2025
e-ISSN : 3046-9848; p-ISSN : 3046-899X; Hal. 53-66
DOI: https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v2i2.1492
Available online at: https://ejournal.areai.or.id/index.php/PAJAMKEU

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen

Korinus Reri
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow & Geissler Serui, Indonesia

Alamat: Jalan Hasanudin Serui, Kab. Yapen Waropen 98111
Korespondensi penulis: korinusreri70@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the relationship between leadership style and the performance of State Civil Apparatus (ASN) in the Waropen Regency Regional Secretariat. Specifically, this study focuses on determining: (1) the strength of the relationship between leadership style and ASN performance, and (2) the level of significance of the relationship between leadership style and ASN performance in the Waropen Regency Regional Secretariat. This study uses an associative or causal research approach to identify the relationship and influence between variables. The study population consists of all ASN in the Waropen Regency Regional Secretariat, totaling 180 people. Sample selection was carried out using the probability sampling method using the cluster sampling technique. Samples were taken from several job groups, namely Regional Secretary Officials, Expert Staff Officials and Assistant Regional Secretaries, sections and subsections, and staff who do not have structural positions. The number of respondents who participated in this study was 60 people. Data collection was carried out through distributing questionnaires and collecting supporting documents. The data used included primary data obtained directly from respondents, as well as secondary data from archives and official documents of related agencies. Data analysis was carried out using correlation analysis techniques to measure the strength of the relationship and significance tests between variables. The results of the study indicate a positive relationship between leadership style and ASN performance, with a correlation coefficient of 0.382, indicating a moderate relationship. Furthermore, a significant positive effect was found with a significance level of 0.003 (<0.05), thus concluding that leadership style significantly contributes to improving ASN performance within the Waropen Regency Regional Secretariat. The implication of this study is the need to strengthen leadership capacity at various levels of office, in order to create a conducive work climate, motivate employees, and encourage optimal performance. These results can be used as a reference for local governments in designing more effective leadership training and development programs.*

Keywords: *Leadership Style, Performance, Regional Secretariat, State Civil Apparatus.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen. Secara khusus, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui: (1) kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja ASN, dan (2) tingkat signifikansi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif atau causal research untuk mengidentifikasi adanya hubungan dan pengaruh antarvariabel. Populasi penelitian terdiri dari seluruh ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen yang berjumlah 180 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode probability sampling menggunakan teknik cluster sampling. Sampel diambil dari beberapa kelompok jabatan, yaitu Pejabat Sekretaris Daerah, Pejabat Staf Ahli dan Asisten Sekretaris Daerah, bagian dan subbagian, serta staf yang tidak memiliki jabatan struktural. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 60 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengumpulan dokumen pendukung. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang berasal dari arsip dan dokumen resmi instansi terkait. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan dan uji signifikansi antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja ASN, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,382, yang mengindikasikan hubungan pada kategori sedang. Selain itu, ditemukan pengaruh positif yang signifikan dengan tingkat signifikansi 0,003 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan pada berbagai tingkatan jabatan, agar mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan mendorong kinerja yang optimal. Hasil ini dapat dijadikan rujukan bagi pemerintah daerah dalam merancang program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif.

Received: Februari 10, 2025; Revised: Maret 26, 2025; Accepted: April 07, 2025; Published: April 30, 2025

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Sekretariat Daerah.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu tolok ukur kemajuan pembangunan negara ‘maupun kemajuan daerah, karena hal ini berkaitan erat dengan pelayanan pemerintahan dan tata kelola pemerintahan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan penerapan penilaian kinerja secara objektif umumnya berimplikasi pada paling sedikit dua kepentingan; yakni kepentingan ASN yang bersangkutan, serta kepentingan organisasi dimana ASN tersebut bekerja.

Dari sisi aparatur, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik yang berkaitan dengan kemampuan, pengalaman dan masa kerja, yang apada giliran akan dijadikan sebagai dasar perencanaan untuk peningkatan kapasitas dan pengembangan karier. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal; antara lain: identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekruitmen pegawai, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, serta berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen Sumber Daya Manusia secara efektif.

Pada hakekatnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sendiri sangat berkaitan erat dengan berbagai komponen Sumber Daya Manusia; baik berupa faktor internal yang berasal dari dalam diri aparatur itu sendiri, maupun masalah-masalah eksternal yang berasal dari lingkungan pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Walaupun secara umum kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor internal yang melekat pada setiap pegawai, namun ada juga beberapa faktor eksternal yang berperan besar bagi kinerja pegawai. Salah satu faktor eksternal yang diasumsikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah Gaya Kepemimpinan yang berkaitan langsung dengan lingkungan kerja fisik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Djanaid (2004), pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri, unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Namun dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan pada suatu organisasi seringkali terjadi perbedaan dengan gaya kepemimpinan pada organisasi lainnya, sebagai implikasi adanya perbedaan sifat dan perilaku masing-masing pemimpin dalam memimpin organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang merupakan sentral penyelenggara administrasi pemerintah daerah dan berfungsi menunjang tugas-tugas Kepala Daerah, bersama-sama dengan OPD lainnya yaitu Dinas/Badan ataupun Kantor yang berada dalam lingkungan Pemerintahan Kabupaten Waropen. Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah dengan jenjang eselonisasi setara dengan eselon II A, membawahi 3 (tiga) orang Staf Ahli Bupati dan 3 (tiga) orang Assisten Sekretaris Daerah dengan jenjang eselonisasi II B, 6 (enam) orang Kepala Bagian dan 18 (delapan belas) Sub Bagian serta 149 staf non eselon.

Secara administrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen bertempat di Botawa sebagai Ibukota Kabupaten, tetapi secara realitas saat ini kantor Sekretariat Daerah berkedudukan di kota Waren Kabupaten Waropen. Guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Sekretaris Daerah selaku Pimpinan OPD, Para Asisten dan Kepala-kepala Bagian terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Sekretariat Daerah, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian pada Lingkup Sekretariat Daerah terhadap Kabupaten Waropen.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja ASN pada Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen dan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sebuah istilah yang mempunyai banyak arti. Menurut Abdul Halim (2002) kinerja dapat berarti suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan di mana tujuan organisasi ingin dicapai. Definisi lain dari kinerja menurut Sri Ningsih (2002), kinerja mungkin berfokus pada input, misalnya uang, staf/karyawan, wewenang yang legal, dukungan politik atau birokratis. Kinerja mungkin juga berfokus pada aktivitas atau proses yang mengubah input menjadi output dan kemudian menjadi outcome; misalnya kesesuaian program atau aktivitas

dengan hukum, peraturan, dan pedoman yang berlaku atau standar proses yang ditetapkan. Kinerja mungkin juga berfokus pada jumlah output suatu program atau kegiatan, misalnya jumlah produk atau jasa yang telah diberikan atau disediakan bagi kolega, klien dan publik atau masyarakat. Kinerja juga mungkin berfokus pada efisiensi atau produktivitas yang menghubungkan output dengan input.

Menurut Indra Bastian (2001), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang dalam visi dan misi organisasi . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu konstruk yang bersifat multidimensional dan pengukurannya bervariasi, tergantung kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja.

Menurut Mahmudi (2002), Indikator kinerja didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Definisi indikator kinerja di atas sesuai dengan definisi indikator kinerja yang dikemukakan oleh LAN (2003), dan ditambahkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), serta dampak (*impacts*).

Penetapan indikator kinerja yang baik sangatlah penting, karena indikator kinerja dapat dijadikan suatu dasar dalam mengukur suatu kinerja. Dengan adanya, indikator kinerja kita dapat mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu, penetapan indikator kinerja kegiatan harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang harus diorganisasikan.

Falsafaah manajemen adalah asumsi tentang manusia serta kebutuhan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja di tempat tugas. Begitu pentingnya kinerja, sehingga setiap organisasi selalu menginginkan agar pegawainya terus berusaha untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Badjo Siswanto (1990) dalam buku Manajemen Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan Kinerja adalah Hasil Kerja yang dipelihatkan atau dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksankan tugas dan pekerjaan yang diembankan padanya. Sedangkan menurut

Hasilbuan (1992), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Lebih lanjut Hasibuan mengemukakan bahwa penilaian Prstasi Kerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain (a). Penilaian secara kebetulan, sistematis dan tidak membahayakan, (b). Metode tradisional dan sistematis, yang mengatur karakteristik pegawai, (c). Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran.

Prestasi merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keberhasilan di dalam bekerja atau berprestasi. Susilo Martoyo (2000), menyatakan bahwa prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai atau karyawannya.

Pengertian Kepemimpinan dan Tipe Kepemimpinan

Rachmawati (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan atau suatu usaha yang menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Menurut Sudarmanto (2009), kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompensasi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Terry dalam Thoha (2007), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengarui orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2004) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2005), kepemimpinan adalah kemampuan memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha koorperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pemimpin (*leader*) adalah seorang individu dalam suatu kelompok atau organisasi yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap individu yang lain. Menurut Rachmawati (2004), kepemimpinan dapat dibedakan atas tiga tipe, yakni kepemimpinan. Kharismatik, Transaksional, dan Transformasional.

a. Kepemimpinan kharismatik, yaitu kepemimpinan dengan kemampuan untuk mempengaruhi pengikut berdasarkan bakat supranatural dan kekuatan yang menarik. Para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa. Pengikut menikmati kharisma pemimpin karena mereka merasa memperoleh inspirasi kebenaran.
b. Kepemimpinan transaksional. Pemimpin mengenalkan apa yang diinginkan atau disenangi para pengikut dan membantu mereka mencapainya.
c. Kepemimpinan Transformasional. Kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada para bawahannya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan.

Menurut Martoyo (2007); kepemimpinan dapat dibedakan atas enam tipe yang dapat dijabarkan berturut-turut sebagai berikut :

a. Tipe Pribadi. Kepemimpinan dari Pemimpin tipe Pribadi didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahan-bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan pelaksanaannya relatif sederhana.
b. Tipe Non-pribadi. Pemimpin tipe ini memberikan cerminan kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-bawahannya. Ini berarti bahwa hubungan pemimpin dengan bawahannya hanya melalui sarana atau media tertentu seperti: rencana-rencana, instruksi-instruksi, sumpah- sumpah, janji-janji dan sebagainya. Sehingga dengan demikian hubungan tersebut bersifat tidak langsung atau bersifat “non-personal” (non-pribadi), dan biasanya hubungan yang demikian itu tidak dinamis.
c. Tipe Otoriter. Kepemimpinan dengan tipe otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakanyan diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pada gaya kepemimpinan otoriter ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi serta kegiatan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan otoriter cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi.

d. Tipe Demokratis. Kepemimpinan dengan tipe demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggungjawab para bawahannya. Pada kepemimpinan demokratis, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Gaya kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi.
e. Tipe Paternalistis. Kepemimpinan tipe ini cendrung terlalu ke"bapak"an, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing (*overprotective*). Karena itu agar bersifat"sentimental", meskipun tujuannya baik, sehingga kepercayaan diri dan kebebasan kelompok tidak berkembang. Kelemahannya adalah bahwa tipe ini biasanya tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya.
f. Tipe Indigenous. Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat formal, seperti perkumpulan sepak bola sekolah dan sebagainya, dimana interaksi antar orang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pemimpin, (indigenous yang bersifat pembawaaan).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Heidjrachman dan Husnan (2004), menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Kartini Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat,

kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Tjiptono (2006), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu pendapat Hersey (2004), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan orang lain. Menurut Miftah Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Nawawi (2003), gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu kepemimpinan lebih baik atau buruk dari gaya kepemimpinan yang lainnya. Teori jalur sasaran dikembangkan oleh Robert House dalam Robbins (2007), teori ini mengidentifikasikan gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Direktif, yaitu kepemimpinan memberi kesempatan pada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.
b. Kepemimpinan Suportif, yaitu kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.
c. Kepemimpinan Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran- saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.
d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi, yaitu gaya kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Asosiatif atau penelitian Causal. Menurut Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen yang berjumlah 180 orang Aparatur Negeri Sipil. Metode pengambilan

sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Cluster Sampling*. Sampel diambil dari Pejabat Sekretaris Daerah, Pejabat Staf Ahli dan Assisten Sekretaris Daerah, Bagian dan Sub Bagian pada Sekretariat Daerah, serta staf yang tidak memiiki jabatan struktural, jumlah keseluruhan sampel yang dijadikan sebagai responden adalah 60 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu gaya kepemipinan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari Pimpinan dan staf terkait pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen. Data sekunder diperoleh dari pihak-pihak lain yang terkait dengan substansi penelitian, termasuk dari hasil kajian pustaka. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan analiasis data dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif yaitu analisis korelasi. Sebelum dilakukan analisis hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas untuk mengukur akurasi instrumen yang digunakan dalam pengambilan data ini dengan *SPSS 17 for windows*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripsi

a) Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah prilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja pegawainya.

Berdasarkan jawaban pada kuesioner penelitian, variabel Gaya Kepemimpinan yang di ukur dengan 12 pernyataan dan pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan

Nomor Pertanyaan	Skor Jawaban										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
X1	26	44	28	46	6	10	0	0	0	0	4,13
X2	23	38	30	50	7	11	0	0	0	0	4,017
X3	25	41	30	50	5	8	0	0	0	0	4,067
X4	26	43	29	48	4	6	0	0	0	0	4,05
X5	26	44	28	46	6	10	0	0	0	0	4,13
X6	23	38	30	50	7	11	0	0	0	0	4,017
X7	25	41	30	50	5	8	0	0	0	0	4,067
X8	26	43	29	48	4	6	0	0	0	0	4,05
X9	25	41	30	50	5	8	0	0	0	0	4,067
X10	26	43	29	48	4	6	0	0	0	0	4,05

X11	26	44	28	46	6	10	0	0	0	0	4,13
X12	23	38	30	50	7	11	0	0	0	0	4,017
Rata-rata											4,066

Sumber: Olah data kuesioner (2025)

Tabel 1 di atas menunjukan bahwa tanggapan 60 responden di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen mendapat skor nilai rata-rata sebesar 4,066, yang berarti rata-rata responden menjawab 'setuju' terhadap pernyataan dan pertanyaan yang dikemukakan dalam kuesioner tentang Gaya Kepemimpinan.

b) Deskripsi Variabel Kinerja ASN

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan rencana strategi suatu organisasi.

Tanggapan responden terhadap 12 pernyataan dan pertanyaan tentang Kinerja Pegawai yang dikemukakan dalam kuesioner penelitian, tertuang dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden tentang Kinerja ASN

Nomor Pertanyaan	Skor Jawaban										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Y1	2	3	34	56	24	41	0	0	0	0	3,88
Y2	2	3	34	56	24	41	0	0	0	0	3,88
Y3	3	5	34	56	23	39	0	0	0	0	3,93
Y4	3	5	34	56	23	39	0	0	0	0	3,95
Y5	2	3	34	56	24	41	0	0	0	0	3,87
Y6	2	3	36	60	22	37	0	0	0	0	3,92
Y7	2	3	34	56	24	41	0	0	0	0	3,87
Y8	0	0	38	63	22	37	0	0	0	0	3,90
Y9	2	3	56	94	2	3	0	0	0	0	4,00
Y10	3	5	50	83	7	12	0	0	0	0	4,05
Y11	2	3	36	60	22	37	0	0	0	0	3,92
Y12	3	5	34	56	23	39	0	0	0	0	3,93
Rata-rata											3,925

Sumber: Pengelolahan Data Kuesioner (2025)

Pada tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan 60 responden di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen mendapat skor nilai rata-rata sebesar 3, 925, yang berarti rata-rata responden menjawab 'setuju dan ragu-ragu' terhadap pernyataan dan pertanyaan yang dikemukakan dalam kuesioner tentang Kinerja ASN.

2. Hasil Analisis Inferensial

a) Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi Windows 17, nampak pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Deskripsi Statistik Validitas Pertanyaan dan Jawaban pada Kuesioner Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Skor Jawaban A	4.1333	.62346	60
Skor Jawaban B	4.0167	.62414	60
Skor Jawaban C	4.0667	.31173	60
Skor Jawaban D	4.0500	.64899	60
Skor Jawaban E	4.1333	.62346	60
Skor Jawaban F	4.0167	.62414	60
Skor Jawaban G	4.0667	.31173	60
Skor Jawaban H	4.0500	.64899	60

Sumber: Olah Data *SPSS versi Windows 17*

Pada tabel 3, nampak bahwa jumlah responden yang menjadi sampel sebanyak 60 orang, dengan rata-rata skor jawaban untuk semua pertanyaan terhadap variabel (Y), Kinerja ASN adalah sebagai berikut : Pertanyaan A sebesar 3,883; Pertanyaan B sebesar 3,883; Pertanyaan C sebesar 3,933; Pertanyan D sebesar 3,866; Pertanyaan E sebesar 3,916; Pertanyaan F sebesar 3,916; Pertanyaan G sebesar 3,866; Pertanyaan H sebesar 3,900; Pertanyaan I sebesar 4,000; Pertanyaan J sebesar 4,050; Pertanyaan K sebesar 3,916; Pertanyaan L sebesar 3,933; dan total skor jawaban untuk semua pertanyaan sebesar 47,100.

b) Uji Reabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dengan Teknik *Alpha Cronbach* terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan (X) dalam penelelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi Windows 17, nampak pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Tingkat Reliabilitas Pertanyaan pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	12

Sumber: Olah data *SPSS versi windows 17*

Pada tabel 4, menunjukkan bahwa hasil perhitungan reliabilitas nilai r_{11} adalah 0,828 > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel bersifat reliabel.

Tabel 5. Konsistensi Pertanyaan pada Variabel Kinerja ASN(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
.884	**12**

Sumber: Olah Data *SPSS versi windows 17*

Tabel 5, menunjukan bahwa hasil perhitungan reliabilitas bahwa nilai r_{11} adalah 0,884 > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel bersifat reliabel.

c) Uji Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	**Kinerja Pegawai**
Gaya Kepemimpinan	**Pearson Correlation**	**1**	**.382****
	Sig. (2-tailed)		**.003**
	N	**60**	**60**
Kinerja Pegawai	**Pearson Correlation**	**.382****	**1**
	Sig. (2-tailed)	**.003**	
	N	**60**	**60**
****. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**			

Sumber: Olah Data *SPSS versi windows 17*

Pada tabel 6, hasil perhitungan korelasi, nampak ada hubungan positif antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja ASN. Dimana nilai t hitung 0,382 lebih besar dari pada nilai t tabel 0,254, dalam taraf signifikansi 0,5%.

Dari hasil analisis korelasi sebagaimana terlihat pada tabel 6 di atas, terlihat bahwa t_{hitung} 0,382 > t_{tabel} 0, 254, maka pernyataan Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X), berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen. Dengan pengertian bahwa hubungan variabel X dan Y searah dan saling mempengaruhi, yaitu apabila Gaya Kepemimpinan positif maka Kinerja ASN juga akan menjadi positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniarti (2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe, yang menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja ASN diperoleh nilai koefisien korelasi 0,382, dan terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja ASN dengan tingkat signifikansi 0,003.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. Gaya kepemimpinan yang positif sangat perlu menjadi perhatian dan menjadi budaya organisasi agar menjadi salah satu unsur pendorong peningkatan kinerja ASN di Lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Waropen. Selain Gaya Kepemimpinan, faktor-faktor penentu Kinerja Aparatur yang lain seperti, Tingkat Kesejahteraan, Ketersediaan Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan juga perlu menjadi perhatian agar turut meningkatkan Motivasi Kerja dari setiap aparatur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada rekan-rekan yang telah membantu peneliti dalam memberikan waktu untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini dengan baik. Penulis ingin mengucapkan terima kasih juga kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow & Geissler Serui dalam memberikan motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan penulisan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

Abdul, H. (2002). *Akuntansi sektor publik: Akuntansi keuangan*. Salemba Empat.

Bastian, I. (2001). *Akuntansi: Suatu pengantar*. Erlangga.

Harsey. (2004). *Kunci sukses pemimpin situasional*. Delaprasata.

Heidjrachman, & Husnan, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.

Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.

Mahmudi. (2015). *Manajemen kinerja sektor publik* (Edisi ketiga). UPP STIM YKPN.

Martoyo. (2007). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kelima). BPFE.

Nawawi, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Rahmawati. (2014). *Manajemen perkantoran*. Fisip Untirta Press.

Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Cetakan pertama). PT Raja Grafindo Persada.

Siswanto, B. (1990). *Manajemen modern: Konsep dan aplikasi*. Sinar Baru.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.

Susilo, & Martoyo. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.

Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen* (Divisi Buku Perguruan Tinggi). PT Raja Grafindo Persada.

Yuniartin. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(3), 76–89.