

DOI: <u>https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638</u>

Analisis Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang)

Krisma Adistia

Universitas Tidar krismaadistia130400@gmail.com

Dian Marlina Verawati

Universitas Tidar dianmarlina86@untidar.ac.id

Abstrak

This review intends to test and investigate the viability of initiative on worker execution in the new typical time at the Department of Industry and Trade of Magelang City. Information was gathered by dispersing polls to 79 representatives of the Department of Industry and Trade of Magelang City. The scientific technique in this review utilizes the SPSS type 21 application drive with basic straight relapse testing and t test. The aftereffects of this review clarify that the administration viability variable has an impact of 19.3% on the worker execution variable. In view of the aftereffects of the t-test, it clarifies that administration adequacy essentially influences worker execution where the t-count esteem is 4.295 which is more prominent than the t-table worth of 1.668, though the importance esteem is 0.000 so the worth is more modest than 0.05.

Kata Kunci

Effectiviness of leadership; Employee Performance; Covid-19 Pandemic

I. PENDAHULUAN

Pada masa revolusi industri 4.0 membawa perubahan besar yang merupakan fenomena absolut yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mempunyai taktik atau strategi untuk bertransformasi menghadapi era ini. Dalam perkembangannya sebuah organisasi mempunyai pasang surut masingmasing, terdapat organisasi yang berkembang pesat atau tidak berkembang sama sekali. Pada sistem manajemen modern, sebuah organisasi akan tetap eksis jika dapat menyesuaikan setiap perubahan dan pergerakan pada masyarakat. Oleh karena itu, pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja struktur organisasi sering dilakukan dengan tujuan menanggapi secara cepat dan tepat terhadap paradigma dalam masyarakat dengan kebijakan restrukturisasi organisasinya (Notanubun, 2018).

Virus Covid-19 yang menjangkit dunia bahkan Indonesia mengakibatkan adanya perubahan kondisi di segala bidang. Terbatasnya aktivitas organisasi serta kebijakan pembatasan-pembatasan pada kondisi pandemi covid-19 menjadi faktor berat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi suatu organisasi. Tercipatnya budaya baru dari respon adanya perubahan alhasil mencipatakan sebuah tatanan normal baru (new normal) dimana masyarakat menjalankan aktivitasnya dengani menjalankan protokol kesehatan



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638

(Ma'rifah, 2020). Karena itu, manajemen organisasi harus melakukan langkah-langkah serta strategi untuk keluar dari keterpurukan yang hampir menenggelamkan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen dari berbagai teori organisasi yang dapat mempengaruhi berkembangnya suatu organisasi.

Setiap organsasi, kepemimpinan merupakan faktor vital dengan alasan tanpa itu sebuah organisasi hanya sekumpulan orang dan alat-alat yang tidak terstruktur. Kepemimpinan diperlukan ketika sebuah organisasi suatu organisasi ingin berkembang serta pegawai di dalamnya memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sepenuh hati. Untuk menjaga kontribsui pegawai tetap harmonis dan selaras dengan capaian organisasi jadi memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal. Yang dibutuhkan pemimpin ketika terjadi krisis tidak hanya penangangan yang sebelumnya sudah terencana melainkan sikap dan kerangka berpikir guna menahan gerakan yang tidak diperlukan terhadap krisis serta cara untuk menghapi tantangan (D'auria & Smet, 2020). Keterbatasan dalam mengambil kebijakan karena adanya pandemi mengakibatkan para pemimpin mengalami kesulitan mengambil kebijakan secara sepihak karena harus mengikuti anjuran atau kebijakan-kebijakan khususnya dari pemerintah. Sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang efektif yaitu bentuk aktivitas interaksi untuk mencapai kerangka berpikir yang efektif ketika mengambil keputusan serta meningkatkan kreativitas dengan semangat kerja sehingga pegawai bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Penerapan kebijakan perubahan jam kerja yaitu 50% pegawai instansi melakukan work from home (WFH) pasti mempunyai dampak negatif maupun positif bagi kinerja pegawai. Diberlakukannya WFH mempunyai banyak sekali kekurangan salah satunya bantuan kepada publik dengan mempertimbangkan tidak semua pelayanan yang diberikan secara online sehingga memerlukan kesiapan dari aparatur maupun masyarakat (Darmawan & Atmojo, 2020). Kapasitas pegawai merupakan faktor keefektifan dan keunggulan serta kelancaran pada organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan dan visi organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Demi mendukung peningkatan dan perbaikan sumber daya diperlukan perubahan individu menuju arah yang lebih baik dan positif (Fazira & Mirani, 2019). Salah satu tolak ukur kinerja organisasi adalah kinerja pegawai sehingga evaluasi prestasi dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi sangat diperlukan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang selaku organisasi dan faktor pengurus pemerintahan memiliki wewenang wilayah bidang Perindustrian dan Perdagangan yang dipandu oleh seorang Kepala serta berkewajiban pada Walikota melewati Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan selaku pemimpin serta didukung sebagian pimpinan dalam tiap bagian dimana melaksanakan guna kepemimpinan butuh mengenai hambatan-hambatan yang dialami dalam memusatkan pegawai guna mewujudkan progam kerja yang cocok terhadap sasaran capaian dan bisa mengenali metode untuk mengatur pegawai dengan membagikan dan melaksanakan tugas selaku kewajibannya.

II. LANDASAN TEORI

Efektivitas Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan keahlian dalam memotivasi bawahan dengan cara berprestasi dengan bersemangat serta yakin pada diri sendiri dalam mencapai apa yang ditetapkan. Fungsi kepemimpinan mencakup presentasi berbagai isu yang terkait dengan isu kepemimpinan dan dampaknya terhadap pendekatan yang berbeda untuk



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638

memecahkan permasalahan yang muncul dalam ekologi kepemimpinan (Wiryakriyana dan widhiyani, 2017). Dalam kepemimpinan pasti ada seorang pemimpin yang mempunai peran penting dalam membuat kondisi kerja yang aman dan mendukung sehingga karyawan merasa nyaman sehingga menumbuhkan kedisplinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagai seorang pemimpin, hal ini dapat mempengaruhi budaya, kepuasan, keselamatan terutama tingkat kinerja perusahaan (Triayong et al., 2013). Kepempinan efektif adalah bentuk aktivitas interaksi untuk mempengaruhi orang lain dan menggali kreativitas karyawan melalui pemikiran sistematis yang efektif dalam mengambil putusan, mengolah output pemikiran, memajukan kontribusi dalam *problem solving* dan meningkatkan etos kerja. Bersiaplah untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Mus, 2020). Sehingga kepemimpinan yang efektif ialah pemimpin yang dapat bertindak sesuatu untuk mengelola kegiatan yang lebih relevan dengan orang, sumber daya, informasi, dan peralatan (Notanubun, 2018).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan besarnya kontribusi pegawai yang diberikan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan yang ditempati. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai perbandingan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai dengan kriteria ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil nyata kerja atau implementasi kerja (Fazira & Mirani, 2019). Kinerja dapat ditampilkan berupa kerja individu atau kerja kelompok. Kinerja pegawai yaitu sikap atau kepribadian baik yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sudah diraih dimana dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan harapan organisasi/perusahaan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Perindustrian serta Perdagangan Kota Magelang bertempat di Jl. Jenderal Sudirman Nomor. 285, Magersari, Kec. Magelang Selatan, Kota Magelang. Populasi dalam riset ini seluruh pegawai sebanyak 79 orang. Jenis penelitian yang dipakai merupakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan regresi sederhana yang tujuannya untuk mengenali seberapa besar pengaruh efektivitas kepemimpinan (x) terhadap kinerja pegawai (y). Analisis yang dipakai dalam riset memakai bantuan *software* SPSS. Metode pengumpulan informasi yang dipakai peneliti dalam riset ini merupakan Kuesioner, Wawancara serta studi kepustakaan. Ada pula metode analisis informasi yang digunakan merupakan statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji regresi linear sederhana.

IV. HASIL PENELITIAN

Data yang dipakai dalam riset didapatkan dari penyebaran kuesioner. Instrumen variabel konsep pengamilan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan kisi-kisi yang dikembangkan dari beberapa indikator, berikut tabel mengenai kisi-kisi instrumen.

Tabel 1Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Jumlah
1.	Efektivitas	Hubungan pemimpin-bawahan	19
	Kepemimpinan (X)	Struktur tugas	



Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022

E-ISSN: 2599-3410 | P-ISSN: 2614-3259 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638

		Kekuatan posisi pemimpin	
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas pekerjaan	19
		Kuantitas pekerjaan	
		Ketepatan waktu	
		Kehadiran	
		Jumlah soal	38

Sumber: Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel kisi-kisi instrumen yang telah dipaparkan diatas, terdapat 38 butir pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang diserahkan pada responden dengan kriteria yang dipilih sebagai sampel pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang.

Uji Statistik Deskriptif

Data yang didapatkan peneliti dideskripsikan atau digambarkan menjadi sebuah penjelasan yang mudah dimengerti dengan dilakukannya analisis statistik deskriptif. Berikut merupakan tabel hasil analisis deskriptif.

Tabel 2Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Efektivitas Kepemimpinan (X)	79	57	91	73,51	7,19
Kinerja Pegawai (Y)	79	66	87	75,46	4,86
Valid N (listwise)	79				

Sumber: Data diolah, 2021

Bersumber tabel diatas N menunjukkan banyaknya data untuk tiap variabel yang valid totalnya adalah 79. Dari 79 data sampel Efektivitas Kepemimpinan (X), terdapat skor minimum adalah 57, nilai maksimum 91, *mean* sebesar 73,51 dan standar deviasi sebesar 7,19. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), terdapat 79 data sampel dengan nilai minimum ialah 66, nilai maksimum 87, *mean* sebesar 75,46 dan standar deviasi sebesar 4,86.

Uji Validitas

Data dari 79 responden yang didapatkan kemudian dianalisis menggunakan uji validitas sebagai analisis yang dipakai guna mengetahui kebenaran atau valid tidaknya kuesioner yang dipakai dalam riset ini.

Tabel 3Hasil Uji Validitasi Efektivitas Kepemimpinan

Validitas Efektivitas Kepemimpinan						
Petanyaan	r- hitung	r- tabel	Keterangan			
X1	0.490					
X2	0.509	0.2185	Walid			
X3	0.517	0.2183	Valid			
X4	0.589					



DOI: <u>https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638</u>

X5	0.728
X6	0.490
X7	0.589
X8	0.633
X9	0.595
X10	0.579
X11	0.633
X12	0.589
X13	0.509
X14	0.579
X15	0.595
X16	0.517
X17	0.579
X18	0.728
X19	0.490

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data tabel di atas variabel efektivitas kepemimpinan (x) dimana diberikan kepada 79 responden yang butir pertanyaan berjumlah 19 telah diajukan, seluruhnya dikatakan validi karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikasi 5% yaitu 0.2185.

Tabel 4Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

nasii Oji vailultas Killeija regawai							
	Validitas Kinerja Pegawai						
Pernyataann	r- hitung	r- _{tabel}	Keterangan				
Y1	0.459						
Y2	0.409						
Y3	0.235						
Y4	0.363						
Y5	0.459						
Y6	0.414						
Y7	0.451						
Y8	0.235						
Y9	0.414						
Y10	0.335	0.2185	Valid				
Y11	0.373						
Y12	0.340						
Y13	0.368						
Y14	0.389						
Y15	0.449						
Y16	0.395						
Y17	0.449						
Y18	0.389						
Y19	0.451						

Sumber: Data diolah, 2021



Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022

E-ISSN: 2599-3410 | P-ISSN: 2614-3259 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638

Bersumber hasil tabel di atas variabel kinerja pegawai (y) dimana diajukan kepada 79 responden yang butir pertanyaan berjumlah 19 telah diajukan, seluruhnya dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikasi 5% ialah 0.2185.

Uji Reliabilitas

Tabel 5Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpa	Nilai	Keterangan
	Cronbach	r- tabel	
Efektivitas Kepemimpinan	0.748	0.2185	Reliabel
Kinerjai Pegawai	0.695	0.2185	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Menurut hasil tabel di atas perhitungan $r_{alpha} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikasi 5% ialah 0.2185. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan reliabel dimana menunjukkan variabel tersebut layak diukur.

Uji Normalitas

Dipakai guna menentukan apakah gabungan data yang didapat oleh peneliti bersumber dari populasi iyang terdistribusi normal. Pada uji normalitas, peneliti melaksanakan uji normalitas skewness dan kurtosis. Pada analisis ini, data dikatakan berdistribusi normal apabila hasil analisis menunjukkan nilai rasio skewness dan kurtosis ada diantara -2 sampai dengan +2. Berikut adalah tabel hasil dari analisis uji normalitas skewness dan kurtosis yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 6Descriptive Statistics

	N	Std. Deviation	Skev	vness	Kur	tosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Total X Total Y Valid N (listwise)	79 79 79	7,19840 4,86441	,078 ,190	,271 ,271	,090 -,708	,535 ,535

Sumber: Data diolah, 2021

Untuk mengetahui nilai rasio skewness dan kurtosis, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus rasio skewness =	skewness
	std.error skewness
Rumus rasio kurtosis =	kurtosis std.error kurtosis



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638

Berdasarkan rumus di atas, hasil pembahasannya sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Perhitungan Rasio

	Rasio Skewness	Rasio Kurtosis
X	0,2878228782287	0,1682242990654
Y	0,7011070110701	-1,323364485981

Berdasarkan hasil hitung SPSS dan perhitungan melalui rumus, dapat disimpulkan bahwa gabungan data penelitian yang diperoleh dari responden adalah berdistribusi normal karena hasil perhitungan rasio skewness untuk variabel efektivitas kepemimpinan sebesar 0,2878228782287 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,7011070110701. Sedangkan untuk perhitungan rasio kurtosis untuk variabel efektivitas kepemimpinan sebesar 0,1682242990654 dan variabel kinerja pegawai sebesar -1,323364485981. Sehingga, perhitungan rasio skewness dan rasio kurtosis berada diantara -2 sampai +2.

Uji Linearitas

Uji ini untuk menunjukkan serta memahami sifat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 8 **ANOVA Table**

			F	Sig.
y * x	•	(Combined)	2,210	,009
	Between Groups	Linearity	19,989	,000
		Deviation from Linearity	1,321	,204

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil tabel di atas didapati hubungan yang linear antara variabel efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai signifikansi senilai 0.204 > 0.05.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan linier x dan y dalam menentukan arah hubungan antar variabel.

Tabel 9. Coefficients **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R	Std Error of the Estimate
1	.440	.193	0.183	4.39733

Sumber: Data diolah, 2021



DOI: <u>https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638</u>

Nilai R pada tabel diatas simbol dari koefisien dengan nilai korelasi sebesar 0.440. Berdasarkan tabel diatas dinyatakan R square melihatkan seberapa baik model regresi dibangun atas korelasi variabel x serta variabel y. Nilai yang didapatkan yaitu sebesar 19,3%. Oleh karena itu, bisa diartikan yaitu variabel efektivitas kepemimpinan mempunyai pengaruhi sebesar 19,3% terhadap variabel kinerja pegawai sebaliknya sisanya dipengaruhi variabel yang tidak dipaparkan pada model.

Tabel 10
Koefisien Regresi Linear Sederhana

1100110101111081001 200011111110											
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.						
	Coeff	ficients	Coefficients								
	В	Std. Error	Beta								
1 (Constant)	53.626	5.109		10.496	.000						
Efektivitas	.297	.069	.440	4.295	.000						
Kepemimpinan											

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil tabel di atas koefisien regresi sederhana diketahui nilai koefisieni konstanta yaitu sebesar 53.626 dan koefisien variabel efektivitas kepemimpinan yaitu sebesari 0.297. Sehingga didapatkan persamaani regresi Y = 53.626 + 0.297X.

Nilai konstanta mengartikan bahwa saat efektivitas kepemimpinan 0, maka kinerja pegawai mempunyai nilai 53.626. Kemudian nilai positif (0.297) pada koefisien regresi variabel bebas (Efektivitas Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) yaitu searah, setiap kenaikan satu satuan pada variabel efektivitas kepemimpinan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesari 0.297.

Uji T

Tabel 11Uji Hipotesis

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	В	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.626	5.109		10.496	.000
Efektivitas Kepemimpinan	.297	.069	.440	4.295	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Uji hipotesis ini bertujuan untuk melihat apakah koefisien regresi berpengaruh signifikan atau tidak. Hipotesis yang diajukan yaitu :

- H0 = Tidak ada pengaruhi signifikan Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerjai Pegawai
- Ha = Terdapat Pengaruhi signifikan Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerjai Pegawai

Bedasarkan hasil tabel di atas dinyatakan nilai signifikansi sebesari 0.000 < 0,05. Sehingga bisa dikatakan menerima Ha dan menolak H0 dimana artinya terdapat pengaruh signifikan atas variabel efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638

Selanjutnya, kita dapat melihat melalui nilai t hitung. Menurut tabel di atas diketahui t hitung sebesar 1.442. Besarnya nilai t tabel dengan signifikansi 5% db = 77 (db = N-2 untuk N=79) ialah 1.668. Berdasarkan hasil hitung t hitung sebesar 4.295 berbanding dengan t tabel ialah 1.668 taraf signifikansi 5% sehingga t hitung > t tabel maka H0 ditolak kemudian menerima hipotesis Ha. Lalu, bisa disimpulkan bahwa "Terdapat pengaruh signifikan antara Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang)".

Hasil pada riset yang memakai analisis deskriptif ini menampilkan efektivitas kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang mempengaruhi secara positif serta signifikani terhadapi kinerja pegawai. Semakin tinggi efektivitas kepemimpinan yang implementasikan maka semakin meningkatnya kinerja pegawai dinas tersebut, sehingga jika semakin tidak efektif kepemimpinannya maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Fungsi kepemimpinan meliputi penyajian berbagai isu yang terkait dengan isu kepemimpinan dan dampaknya terhadap pendekatan solusi yang berbeda yang muncul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan efektif merupakan pemimpin yang dapat bersiteguh dalam melaksanakan peran kepemimpinannya secara kukuh, meskipun dalam kondisi tidak pasti. Kepemimpinan yang efektif berarti mempengaruhi orang lain melalui berpikir sistematis, membuat keputusan yang efektif, mengolah hasil berpikir, meningkatkan partisipasi dalam pemecahan masalah, memotivasi, dan karyawan.Dalam pencarian kreativitas, karyawan bekerja sama untuk menetapkan tujuan.

Efektivitas kepemimpinan dalam kinerja pegawai pada Dinasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang ini didukung oleh beberapa faktor yaitu dalam hubungan pemimpin dan bawahan saling membantu dan bekerja sama dalam menjalankan tugas sehingga pegawai lebih partisipatif dan bersemangat terhadap kepemimpinan yang diterapkan. Pada kepemimpinan yang diterapkan dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang pemimpin selalu memberikan solusi ketika terdapat tugas atau permasalahan yang belum terselesaikan dan selalu memonitor atau mengontrol pegawai sehingga pegawai merasa diperhatikan dan berdampak pada semangat serta kinerja pegawai. Pemberian penghargaan, motivasi, dan masukan atau arahan juga diterapkan pemimpin sehingga pegawai merasa dihargai dan mendapatkan tempat yang nyaman serta aman dalam bekerja. Sehingga seorang pemimpin dapat memengaruhi adab, kepuasan kerja, keamanan, serta prestasi dalam pada organisasi atau perusahaan.

V. KESIMPULAN

Bersumber pada hasil riset ini, disimpulkan efektivitas kepemimpinan mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja pegawai saat Pandemi Covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang. Hal tersebut bersumber dari uji t pada pengaruh variabel efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh nilai t-hitung 4.295 > t-tabel 1.668 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai tersebut < dari 0.05. Dengan memandang hasil analisis dalam riset dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi faktor efektivitas kepemimpinan sebesar 19.3% sehingga sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Dari pembahasan diatas dan hasil studi, hingga periset ingin membagikan saran untuk kepemimpinan agar tetap meningkatkan dan mempertahankan efektivitas kepemimpinan sehingga akan lebih meningkatkan kinerja pegawai serta melakukan evaluasi kinerja seluruh pegawai agar dapat mengetahui kinerja pegawai yang belum maksimal. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu menaikkan variabell lain yang



Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022

E-ISSN: 2599-3410 | P-ISSN: 2614-3259

DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.638

mempengaruhii kinerja pegawai semacam budaya organisasii atau motivasi kerja agar diperoleh penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- D'auria, G., & Smet, A. De. (2020). Kepemimpinan di Masa Krisis: Menghadapi Wabah Virus Corona dan Tantangan di Masa Depan. Mckinsey. Com, 34(1), 4–10. https://www.mckinsey.com/id/~/media/mckinsey/locations/asia/indonesia/our insights/leadership in a crisis responding to the coronavirus outbreak and future challenges/leadership-in-a-crisis-responding-to-the-coronavirus-outbreak.pdf
- Darmawan, E., & Atmojo, M. E. (2020). Kebijakan Work from Home bagi Aparatur Sipil Negara di Masa Pandemi Covid-19. The Journalish: Social and Government, 1(September), 92–99. http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/article/view/26/15
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. JMKSP (Jurnal Kepemimpinan, Supervisi Pendidikan), Manajemen, Dan 4(1), 76. https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi Work From Home: Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif, dan Produktivitas Pegawai. Civil Service Journal, 14(2 November), 53–64.
- Mus, A. M. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Dan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bni Cabang Panakukang Makassar. Business UHO, 5(1), 32–44.
- Notanubun, Z. (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Dan Maluku. Jurnal Bimbingan Konseling Terapan, 2(2),226. https://doi.org/10.30598/jbkt.v2i2.400
- Triayong, E. B., Hardiyanto, W. T., Aminulloh, A., Studi, P., Administrasi, I., & Tunggadewi, U. T. (2013). Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 4–14.
- Wiryakriyana dan widhiyani. (2017). Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Dinas Pemadam Kebakaran Oku Timur. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Auditor Switching, Dan Sistem Pengendalian Internal Pada Audit Delay, 53(9), 1689–1699.