

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel kepemimpinan camat berada pada klasifikasi Sangat Baik karena total nilai sebesar 137 dalam arti, kepemimpinan dapat dilihat dari enam indikator yakni ketegasan, inisiatif, Hubungan dengan Bawahan , Kedudukan Sebagai Pengawas, Keperrcayaan diri dan Kebutuhan akan prestasi yang telah diterapkan kantor Kelurahan Nunbaun Sabu berjalan dengan sangat baik.
- b) Variabel Kinerja pegawai berada pada klasifikasi sangat tinggi karena total nilai sebesar 136 dalam arti, Kinerja Pegawai dapat dilihat dari 6 indikator yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, mandiri, ketepatan waktu dan komitmen berjalan dengan sangat tinggi.
- c) Hasil analisis korelasi membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan (X) dengan variabel Kinerja (Y) di Kantor Kelurahan Nunbaun Sabu. Hal ini terbukti dari analisis korelasi produk moment menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Kepemimpinan (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Nunbaun Sabu, dimana nilai  $r$  hitung 0,587 lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0,361 pada tingkat signifikan 5%, dengan demikian hipotesa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak.
- d) Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentase sumbangan

pengaruh Kepemimpinan (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Nunbaun Sabu 0,344% dan sisanya 0,656% dipengaruhi oleh faktor lain selain Kepemimpinan.

## **6.2 Saran**

Dilihat dari hasil penelitian di atas, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk pengembangan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Nunbaun Sabu Kecamatan Alak Kota Kupang kedepannya, yaitu sebagai berikut :

- a) Lurah sebaiknya aktif mengikutsertakan para pegawainya dalam kegiatan pelatihan-pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas kerja.
- b) Lurah juga sebaiknya melakukan tindakan mengajari dan mengarahkan para pegawainya agar dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka. Seperti melakukan monitoring, memberikan motivasi, menjadi teladan, dan bergabung dalam setiap kegiatan yang ada.
- c) Kondisi korelasi ada pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai, agar tetap dipertahankan dalam rangka memberi manfaat menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ano Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi aksara.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33-40.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Rasyid, M. Ryaas, 2007, *Makna Pemerintahan, Tinjauan dari Segi Etika dan Pemerintahan*, Cetakan Ke Enam, Jakarta, PT Mutiara Sumber Widya.

Saidang, S., & Suparman, S. (2020). pengaruh kepemimpinan lurah lewaja dalam meningkatkan kinerja para aparatur kelurahan. jurnal edukasi nonformal, 1(1), 20-28.

Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Unnes Press.

Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajarraga, Pandji.2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta

Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Administrasi. Bandung

Sugiyono. 2007. Statistik

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Adminitrasi Kuantitatif. Alfabeta. Bandung.

Syarifudin, M. (2013). Studi Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Pelita Kota Samarinda. Dalam eJournal Ilmu Pemerintahan, 1(3), 1229-1242.

Wibowo, U. B. (2011). Teori Kepemimpinan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]. Tersedia pada: [http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C\\_20201113](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C_20201113).

*Lampiran 1*

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN NUNBAUN SABU  
KECAMATAN ALAK KOTA KUPANG**

**A. Identitas Responden**

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Jabatan :

**B. Petunjuk Pengisian Angket untuk mengukur Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Angket/kuisisioner terdiri dari sejumlah pernyataan, Bapak/Ibu/Sdr. dimohon bersedia memberikan salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan di bawah ini pada kolom alternatif jawaban yang telah disediakan dengan membubuhkan tanda (√). Penelitian ini semata-mata untuk keperluan ilmiah. Kerahasiaan identitas, dan jawaban Bapak/Ibu/Sdr. dijamin sepenuhnya. Pengisian angket/kuisisioner sesuai dengan kondisi sebenarnya akan sangat membantu obyektivitas penelitian, atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr. mengisi angket/kuisisioner diucapkan terima kasih.

**Keterangan Alternatif Pilihan Jawaban:**

SB : Sangat Baik

ST : Sangat Tinggi

B : Baik

T : Tinggi

CB : Cukup Baik

S : Sedang

KB : Kurang Baik

R : Rendah

STB : Sangat Tidak Baik

SR : Sangat Rendah

## Daftar Pertanyaan

### A. Kepemimpinan

Berikan tanda (√) pada kolom penilaian sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SB	B	CB	KB	STB
1	Kedudukan sebagai pengawas	Pimpinan di tempat saya bekerja menganalisa masalah secara teliti berkaitan dengan pekerjaan					
2		Pimpinan ditempat saya bekerja akan siap mengkritik dengan tegas jika saya membuat kesalahan yang berkaitan dengan pekerjaan					
3	Kebutuhan akan prestasi	Pimpinan ditempat saya bekerja mendelegasikan wewenangnya sebagai pemimpin dengan baik					
4		Pimpinan ditempat saya bekerja memberi kesempatan kepada bawahan untuk memiliki peluang pekerjaan yang lebih baik					
5	Ketegasan	Pimpinan ditempat saya bekerja peduli dengan masalah yang dapat menghambat kinerja pegawai sehingga ia siap untuk memberikan motivasi agar pegawai kembali fokus bekerja					
6		Pimpinan ditempat saya bekerja berani dan tegas bertidak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner atau tidak patuh pada peraturan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan					
7	Kepercayaan Diri	Pimpinan di tempat saya bekerja mempunyai keberanian untuk merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga					
8		Pimpinan ditempat saya bekerja akan mendorong para pegawai dalam semangat bekerja dan bukan itu saja dia mengajak pegawai agar peduli terhadap lingkungan kerja					
9	Inisiatif	Pimpinan di tempat saya bekerja tidak memberi ruang pada saya untuk mengambil keputusan sendiri melainkan perlunya dimusyawarakan terlebih dahulu					

10							
		Pimpinan ditempat saya mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat					
11	Hubungan dengan Bawahan	Pimpinan di tempat saya bekerja menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kekompakan tim					
12		Pimpinan di tempat saya bekerja bersikap respek, mendengarkan keluhan,sharing informasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain.					



## B. Kinerja

Berikan tanda (√) pada kolom penilaian sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	ST	T	S	R	SR
1	Kualitas	Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
2		Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang telah ditentukan					
3	Kuantitas	Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
4		Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang telah ditentukan					
5	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6		Selalu datang kerja tepat waktu					
7	Efektivitas	Mampu mengerjakan apa saja yang diperintahkan pemimpin sesuai dengan keahlian saya dalam bidang tertentu. contoh dibagian administrasi saya mampu menyelesaikan pekerjaan terkait administrasi					
8		Bersedia mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya seperti membersihkan lingkungan di sekitar tempat kerja					
9	Mandiri	Bersedia menyelesaikan pekerjaan tanpa di perintah atau ditegur					
10		Bersedia melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
11	Komitmen	Peduli terhadap lingkungan kerja					
12		Patuh kepada peraturan yang ada di kantor					

Lampiran 2

Skor Hasil Angket Variabel Kepemimpinan

NO	KEPEMIMPINAN											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
7	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
9	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5
10	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	5
11	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
14	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
16	4	3	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
19	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
20	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
21	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4

22	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4
24	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
26	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
27	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
28	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5
	136	135	128	125	137	126	139	137	133	137	140	137

Lampiran 3

Skor Hasil Angket Variable Kinerja Pegawai

NO	KINERJA PEGAWAI											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
7	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
9	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5
10	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	5
11	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5

12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
14	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
16	4	3	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
19	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
20	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
21	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4
22	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4
24	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
26	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
27	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
28	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5
	136	135	128	125	137	126	139	137	133	137	140	137

*Lampiran 4*

Uji Validitas Kepemimpinan (X)

**Correlations**

	KEP1	KEP2	KEP3	KEP4	KEP5	KEP6	KEP7	KEP8	KEP9	KEP10	KEP11	KEP12	TOTAL_KEP
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-----------

KEP1	Pearson Correlation	1	,119	-,031	,324	,231	,266	,473**	-,007	,007	-,224	,290	-,009	,400*
	Sig. (2-tailed)		,532	,871	,081	,219	,155	,008	,970	,972	,233	,120	,962	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP2	Pearson Correlation	,119	1	,516**	,129	,053	,000	,379*	-,048	,222	,144	,331	,418*	,540**
	Sig. (2-tailed)	,532		,003	,496	,781	1,000	,039	,801	,239	,447	,074	,021	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP3	Pearson Correlation	-,031	,516**	1	,056	,153	,364*	,206	,422*	,395*	,044	,072	,172	,593**
	Sig. (2-tailed)	,871	,003		,767	,421	,048	,276	,020	,031	,817	,705	,363	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP4	Pearson Correlation	,324	,129	,056	1	,362*	,138	,074	,171	,061	,013	,241	,408*	,523**
	Sig. (2-tailed)	,081	,496	,767		,050	,467	,698	,367	,751	,945	,200	,025	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP5	Pearson Correlation	,231	,053	,153	,362*	1	,306	,025	,326	,235	-,158	,074	,165	,486**
	Sig. (2-tailed)	,219	,781	,421	,050		,100	,894	,078	,211	,403	,698	,385	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP6	Pearson Correlation	,266	,000	,364*	,138	,306	1	,104	,663**	,313	-,108	,000	-,230	,531**
	Sig. (2-tailed)	,155	1,000	,048	,467	,100		,584	,000	,092	,570	1,000	,222	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

KEP7	Pearson													
	Correlation	,473**	,379*	,206	,074	,025	,104	1	,023	-,021	,221	,265	,029	,454*
	Sig. (2-tailed)	,008	,039	,276	,698	,894	,584		,904	,911	,240	,158	,880	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP8	Pearson													
	Correlation	-,007	-,048	,422*	,171	,326	,663**	,023	1	,376*	,120	-,034	-,178	,536**
	Sig. (2-tailed)	,970	,801	,020	,367	,078	,000	,904		,041	,527	,860	,345	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP9	Pearson													
	Correlation	,007	,222	,395*	,061	,235	,313	-,021	,376*	1	,051	,124	,366*	,563**
	Sig. (2-tailed)	,972	,239	,031	,751	,211	,092	,911	,041		,787	,514	,047	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP10	Pearson													
	Correlation	-,224	,144	,044	,013	-,158	-,108	,221	,120	,051	1	,168	,040	,234
	Sig. (2-tailed)	,233	,447	,817	,945	,403	,570	,240	,527	,787		,375	,833	,214
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP11	Pearson													
	Correlation	,290	,331	,072	,241	,074	,000	,265	-,034	,124	,168	1	,334	,468**
	Sig. (2-tailed)	,120	,074	,705	,200	,698	1,000	,158	,860	,514	,375		,071	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP12	Pearson													
	Correlation	-,009	,418*	,172	,408*	,165	-,230	,029	-,178	,366*	,040	,334	1	,409*
	Sig. (2-tailed)	,962	,021	,363	,025	,385	,222	,880	,345	,047	,833	,071		,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_KEP	Pearson													
Correlation	,400*	,540**	,593**	,523**	,486**	,531**	,454*	,536**	,563**	,234	,468**	,409*	1	

Sig. (2-tailed)	,029	,002	,001	,003	,007	,003	,012	,002	,001	,214	,009	,025	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Lampiran 5

### Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Correlations**

		KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	KIN8	KIN9	KIN10	KIN11	KIN12	TOTAL_KIN
KIN1	Pearson Correlation	1	,658**	,319	,313	,382*	,455*	,469*	,206	,690*	,019	,229	,000	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000	,085	,092	,037	,012	,009	,275	,000	,921	,224	1,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN2	Pearson Correlation	,658**	1	,117	,764**	,732**	,764*	,171	,373*	,562*	,267	,098	,000	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000		,539	,000	,000	,000	,366	,042	,001	,154	,608	1,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN3	Pearson Correlation	,319	,117	1	,200	,299	,200	,288	,242	,491*	-,089	,598**	,083	,488**
	Sig. (2-tailed)	,085	,539		,288	,109	,288	,122	,198	,006	,640	,000	,663	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

KIN4	Pearson Correlation	,313	,764**	,200	1	,419*	,583*	-,196	,452*	,551*	,389*	,224	,000	,677**
	Sig. (2-tailed)	,092	,000	,288		,021	,001	,299	,012	,002	,034	,235	1,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN5	Pearson Correlation	,382*	,732**	,299	,419*	1	,699*	,274	,253	,288	,000	,200	-,035	,669**
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,109	,021		,000	,143	,178	,123	1,000	,289	,856	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN6	Pearson Correlation	,455*	,764**	,200	,583**	,699**	1	,294	,327	,551*	,111	,224	,155	,782**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,288	,001	,000		,115	,078	,002	,559	,235	,413	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN7	Pearson Correlation	,469**	,171	,288	-,196	,274	,294	1	,059	,072	-,131	,351	-,061	,346
	Sig. (2-tailed)	,009	,366	,122	,299	,143	,115		,756	,705	,491	,057	,750	,061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN8	Pearson Correlation	,206	,373*	,242	,452*	,253	,327	,059	1	,443*	,637**	,405*	,000	,643**
	Sig. (2-tailed)	,275	,042	,198	,012	,178	,078	,756		,014	,000	,027	1,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN9	Pearson Correlation	,690**	,562**	,491*	,551**	,288	,551*	,072	,443*	1	,123	,427*	,182	,776**
	Sig. (2-tailed)													
	N													



	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,006	,002	,123	,002	,705	,014		,519	,018	,335	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN10	Pearson Correlation	,019	,267	-,089	,389*	,000	,111	-,131	,637**	,123	1	-,149	-,207	,277
	Sig. (2-tailed)	,921	,154	,640	,034	1,000	,559	,491	,000	,519		,432	,273	,139
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN11	Pearson Correlation	,229	,098	,598*	,224	,200	,224	,351	,405*	,427*	-,149	1	,222	,521**
	Sig. (2-tailed)	,224	,608	,000	,235	,289	,235	,057	,027	,018	,432		,239	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KIN12	Pearson Correlation	,000	,000	,083	,000	-,035	,155	-,061	,000	,182	-,207	,222	1	,215
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,663	1,000	,856	,413	,750	1,000	,335	,273	,239		,254
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_KIN	Pearson Correlation	,694**	,818**	,488*	,677**	,669**	,782*	,346	,643**	,776*	,277	,521**	,215	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,061	,000	,000	,139	,003	,254	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6

## Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,694	12

## Lampiran 7

## Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	12

## Lampiran 8

## Hasil Uji Korelasi

### Correlations

		TOTAL_KEP	TOTAL_KIN
TOTAL_KEP	Pearson Correlation	1	,587**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	30	30
TOTAL_KIN	Pearson Correlation	,587**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 9

## Hasil Uji Determinasi Kompensasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 <sup>a</sup>	,344	,321	2,84886

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_KIN



PEMERINTAH KOTA KUPANG  
KECAMATAN ALAK  
KELURAHAN NUNBAUN SABU  
Jln. Sangkar Mas No. 02 ☎.....

**SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI PENELITIAN**

Nomor : Kel.NBS.423.6 / 107 / VI / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Lurah Nunbaun sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang, menerangkan bahwa :

Nama Lengkap : FELIA EKLESIA SARASWATI BANDI  
Nim : 42117067  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Kelurahan Liliba

Benar telah selesai melakukan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

*"PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN NUNBAUN SABU, KECAMATAN ALAK, KOTA KUPANG."*

Lamanya : 1 ( Satu ) Minggu

Lokasi : Wilayah Kerja Kantor Kelurahan Nunbaun Sabu

Demikian Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Kupang, 09 Juni 2021

An. Lurah Nunbaun Sabu  
KELURAHAN NUNBAUN SABU  
Desyan H. Johannes, SE  
NIP. 19751216 201406 2 003

tembusan : dh. disampaikan kepada :

1. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Katolik Widya Mandira Kupang di Kupang
2. Sdr. Felia Eklesia Saraswati Bandi



**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA**  
Jl. Jend. Achmad Yani 50 – 52. Telp. (0380) 833395, Fax. 831194

Web Site : <http://www.unwira.ac.id> e-mail : [info@unwira.ac.id](mailto:info@unwira.ac.id)

Kupang 85225 – Timor – NTT

Nomor : 71/WM.H4.FISIP/N/2021  
Lampiran : 1 (Satu) Proposal  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Lurah Nunbaun Sabu Kota Kupang  
Di –  
T e m p a t

Dengan hormat,

Dalam rangka Penulisan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dengan judul :

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN NUNBAUN SABU, KECAMATAN ALAK, KOTA KUPANG.”**

Nama : Felia Eklesia Saraswati Bandi  
Nomor Registrasi : 421 17 067  
Program Studi. : Administrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas : Katolik Widya Mandira Kupang

Maka bersama ini kami mohon kiranya mahasiswa tersebut di atas dapat diijinkan untuk dapat melakukan penelitian di **Kelurahan Nunbaun Sabu, Kecamatan Alak, Kota Kupang.**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Kupang, 02 Juni 2021  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Dekan  
  
**Drs. Marianus Kleden, M.Si**

