

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Profil Umum Kelurahan

Kelurahan merupakan istilah yang merujuk pada pembagian wilayah administratif di Indonesia yang berada di bawah kecamatan, serta menjadi bagian dari pemerintahan desa. Kelurahan memiliki perbedaan yang mendasar dengan desa, terutama dalam hal kepemimpinan dan struktur pemerintahan. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan diangkat oleh bupati atau wali kota, berbeda dengan kepala desa yang dipilih secara langsung oleh warga desa dan memiliki otonomi yang lebih besar dalam pengelolaan wilayahnya.

Kelurahan adalah satuan wilayah administratif di bawah kecamatan yang memiliki fungsi dan tugas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di wilayah tersebut. Kelurahan tidak memiliki Badan Permusyawaratan Desa (BPD) seperti yang ada di desa, sehingga segala urusan pemerintahan di kelurahan lebih terpusat pada lurah. Kelurahan biasanya ditemukan di daerah perkotaan, meskipun tidak jarang pula ditemui di daerah pinggiran kota atau bahkan di wilayah pedesaan yang telah mengalami perkembangan sehingga berubah status menjadi kelurahan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan. Kelurahan juga merupakan unit pemerintahan yang menjadi bagian

dari struktur pemerintahan yang lebih besar, yaitu kecamatan, kabupaten/kota, dan provinsi. Kelurahan sendiri merupakan unit terkecil dari pemerintahan di tingkat lokal.

Struktur pemerintahan kelurahan terdiri atas lurah sebagai pemimpin tertinggi di kelurahan, sekretaris kelurahan, serta beberapa seksi yang mengurus berbagai bidang, seperti pemerintahan, pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat. Lurah bertanggung jawab atas semua tugas dan fungsi kelurahan, serta bertindak sebagai perwakilan pemerintah di tingkat lokal. Lurah dibantu oleh sekretaris kelurahan yang mengoordinasikan kegiatan administrasi serta beberapa kepala seksi yang membawahi berbagai urusan kelurahan.

Selain lurah, kelurahan juga memiliki beberapa perangkat kelurahan yang meliputi sekretaris kelurahan dan kepala-kepala seksi, antara lain:

1. Sekretaris Kelurahan: Bertugas membantu lurah dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan mengoordinasikan kegiatan perangkat kelurahan lainnya.
2. Kepala Seksi Pemerintahan: Bertugas membantu lurah dalam urusan pemerintahan, seperti administrasi kependudukan, keamanan dan ketertiban, serta koordinasi dengan lembaga kemasyarakatan.
3. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial: Bertugas mengurus berbagai program kesejahteraan sosial, seperti penanggulangan kemiskinan, pelayanan kesehatan, dan bantuan sosial.
4. Kepala Seksi Pelayanan Umum: Bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti pelayanan administrasi, perizinan, dan pelayanan lainnya yang dibutuhkan warga kelurahan.

Kelurahan memiliki berbagai tugas dan fungsi yang melibatkan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Beberapa tugas dan fungsi utama kelurahan antara lain:

1. Penyelenggaraan Pemerintahan: Kelurahan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal, termasuk administrasi kependudukan, pencatatan sipil, dan pelayanan publik lainnya. Lurah juga memiliki tugas untuk menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah kelurahannya serta melakukan koordinasi dengan berbagai lembaga dan instansi terkait.
2. Pelayanan Publik: Kelurahan menjadi ujung tombak dalam pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan ini meliputi berbagai hal seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, surat keterangan domisili, dan lain sebagainya. Lurah harus memastikan bahwa semua pelayanan ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Pemberdayaan Masyarakat: Kelurahan juga memiliki tugas untuk memberdayakan masyarakat di wilayahnya. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan keterampilan, pemberdayaan ekonomi, dan program-program sosial lainnya. Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup warga kelurahan.
4. Pembangunan Wilayah: Kelurahan juga berperan dalam pembangunan wilayah, baik dari segi infrastruktur maupun sosial. Kelurahan harus menyusun rencana pembangunan jangka pendek maupun jangka panjang yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi wilayahnya. Pembangunan ini dilakukan dengan melibatkan partisipasi masyarakat agar hasilnya dapat dirasakan secara langsung oleh warga.

5. Koordinasi dengan Lembaga Kemasyarakatan: Kelurahan harus melakukan koordinasi dengan berbagai lembaga kemasyarakatan yang ada di wilayahnya, seperti Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK), Karang Taruna, dan lain-lain. Koordinasi ini penting untuk mendukung pelaksanaan program-program pemerintah serta kegiatan-kegiatan yang melibatkan masyarakat.

Kelurahan memiliki peran strategis dalam pemerintahan lokal karena posisinya yang dekat dengan masyarakat. Sebagai bagian dari pemerintahan yang paling bawah, kelurahan menjadi penghubung antara pemerintah kabupaten/kota dengan masyarakat. Kelurahan juga berfungsi sebagai unit terdepan dalam pelaksanaan program-program pemerintah di tingkat lokal.

Lurah, sebagai pemimpin kelurahan, memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga hubungan baik dengan warga, serta memastikan bahwa semua program dan kebijakan pemerintah dapat dilaksanakan dengan efektif di tingkat kelurahan. Oleh karena itu, lurah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan berbagai lapisan masyarakat.

Kelurahan merupakan unit pemerintahan yang sangat penting dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Dengan berbagai tugas dan fungsi yang dimilikinya, kelurahan berperan besar dalam menjaga ketertiban, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan berbagai program pembangunan di tingkat lokal. Meskipun dihadapkan pada berbagai kendala dan tantangan, kelurahan tetap menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pemerintahan di tingkat akar rumput. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk terus mendukung kelurahan, baik dari segi

anggaran, sumber daya manusia, maupun kebijakan, agar kelurahan dapat berfungsi dengan optimal dalam melayani masyarakat.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 44 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada table berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Wanita	28	72%
2	Laki-laki	11	28%
	Total	39	100%

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin wanita sebanyak 28 orang atau sebesar 72%, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau sebesar 28%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 63%.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	2	5%
2	31 – 40 Tahun	14	36%
3	41 – 50 Tahun	10	26%

4	> 50 Tahun	13	33%
	Total	39	100%

Dari tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 2 orang atau 5%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 36%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 26%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 33%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 14 orang (36%).

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
2	SMA/SMK	14	36%
4	D4/S1	24	61%
5	S2	1	3%
	Total	39	100%

Dari tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 orang atau sebesar 36%, responden dengan pendidikan D4/S1 sebanyak 24 orang atau sebesar 61%, responden dengan pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan D4/S1, yaitu sebanyak 24 orang (61%).

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1 – 10 Tahun	19	49%
2	11 – 20 Tahun	8	20,5%
3	21 – 30 Tahun	8	20,5%
4	> 30 Tahun	4	10%
	Total	39	100%

Dari tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi masa kerja, maka responden dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 19 orang atau 49%, responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 8 orang atau 20,5%, responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau 20,5% dan responden masa kerja diatas diatas 30 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja 1-10 tahun, yaitu sebanyak 19 orang (49%).

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Korelasi Pearson digunakan untuk menghitung ini. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika r hitung product moment $>$ r table dengan tingkat signifikan 0,05 (5 %).

Penyelesaian pengujian validitas menggunakan program SPSS *for Windows*

Release 23.00. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

No	Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Sig	Keterangan
1	X1.1	0.635	0.3160	0.000	Valid
2	X1.2	0.702	0.3160	0.000	Valid
3	X1.3	0.579	0.3160	0.000	Valid
4	X2.1	0.704	0.3160	0.000	Valid
5	X2.2	0.657	0.3160	0.000	Valid
6	X2.3	0.780	0.3160	0.000	Valid
7	X2.4	0.602	0.3160	0.000	Valid
8	X2.5	0.613	0.3160	0.000	Valid
9	X3.1	0.791	0.3160	0.000	Valid
10	X3.2	0.680	0.3160	0.000	Valid
11	X3.3	0.692	0.3160	0.000	Valid
12	Y.1	0.642	0.3160	0.000	Valid
13	Y.2	0.581	0.3160	0.000	Valid
14	Y.3	0.646	0.3160	0.000	Valid
15	Y.4	0.679	0.3160	0.000	Valid
16	Y.5	0.785	0.3160	0.000	Valid

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji validitas pada tabel 5.5 yang dilakukan terhadap semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid karena semua butir pertanyaan mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar daripada r tabel, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien keandalan realibilitas $\geq 0,6$ (Arikunto, 2020).

Penyelesaian pengujian reliabilitas juga menggunakan program SPSS Windows Release 23. Hasil pengujian reliabilitas terdapat semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	0.84291	reliabel
Kepepmimpinan	0.83157	reliabel
Profesionalisme	0.91280	reliabel
Kinerja Pegawai	0.80046	reliabel

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3.3 Analisis Statistik Inferential

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi merupakan jenis uji yang diprasyaratkan untuk prosedur statistik regresi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh asumsi-asumsi dalam model regresi dapat dipenuhi oleh model uji tersebut.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap tiga variabel terteliti dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Prediksi terhadap hasil pengujian adalah apabila probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kormogorov – Smirnov diikuti oleh signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan bahwa data dari suatu variabel mengikuti distribusi normal (Santoso, 2016).

Hasil pengujian normalitas dari setiap variabel penelitian terlihat pada lampiran, dan selanjutnya secara ringkas dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	39
Normal parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.18362179
Most Extreme Differences	
Absolute	.313
Positive	.313
Negative	-.280
Kolmogorov-Smirnov Z	.713
Asymp. Sig. (2-tailed)	.135

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal ($p > 0,05$), sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Semua variabel tersebut dinyatakan

memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,135 yang berarti lebih besar dari 0,05.

3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterikedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai *absolute residual* dengan seluruh variabel bebas. Apabila, signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5.8
Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
a. (Constant)	25.891	9.735		2.857	.068
<i>Knowledge Sharing</i>	.095	.146	.415	.618	.380
Kepemimpinan	.083	.168	.449	.635	.235
Profesionalisme	.065	.191	.056	.568	.391

b. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel besar dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan diantara variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji hubungan linear diantara variabel yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai toleransi yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai toleransinya < 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

Tabel 5.9
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	94.524	9.805846		7.145146			
<i>Knowledge Sharing</i>	.824	.192579	.62580	4.25241	.000	.191	5.868
Kepemimpinan	.791	.190846	.79491	4.30268	.000	.179	6.113
Profesionalisme	.780	.138513	.71768	4.03613	.000	.124	6.424

a. Dependent variable : kinerja pegawai
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa :

- Toleransi untuk *knowledge sharing* adalah 0,191
- Toleransi untuk kepemimpinan adalah 0,179
- Toleransi untuk profesionalisme adalah 0,124

Dengan demikian keseluruhan variabel bebas mempunyai toleransi diatas 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan angka 10, Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian masing-masing variabel :

Tabel 5.10
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	VIF	Kesimpulan
1	<i>Knowledge Sharing</i>	5.868	Non Multikolinearitas
2	Kepemimpinan	6.113	Non Multikolinearitas
3	Profesionalisme	6.424	Non Multikolinearitas

a. Dependent variable : kinerja pegawai
Sumber : Disarikan dari lampiran.

5. Uji Autokorelasi

Uji ini untuk mengetahui bahwa antar observasi dalam setiap variabel bebas tidak terjadi suatu korelasi. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai berada diantara dL hingga dU .

Dari table Durbin Watson untuk $n = 39$ dan $k = 3$ (banyaknya variabel bebas) diketahui nilai dL sebesar 1.3283 dan dU sebesar 1.6575. Dan dari hitungan regresi diperoleh nilai uji Durbin Watson sebesar 1.481 yang terletak antara 1.3283 dan 1.6575, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

Tabel 5.11
Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.857 ^a	.835	.813	9.280	1.481

a. Predictors : (Constant), *knowledge sharing*, kepemimpinan, profesionalisme

b. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

5.3.4 Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel *knowledge sharing*, kepemimpinan, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 5.12 dan tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.12
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-94.524	9.805846		7.145146	
<i>Knowledge Sharing</i>	.824	.192579	.62580	4.25241	.000
Kepemimpinan	.791	.190846	.79491	4.30268	.000
Profesionalisme	.780	.138513	.71768	4.03613	.000

a. Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 5.13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	510.932	3	191.846	21.680	.000 ^a
Residual	90.179	36	4.179		
Total	601.111	39			

a. *Predictor* : (Constant), *knowledge sharing*, kepemimpinan, profesionalisme

b. *Dependent Variable* : kinerja pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 5.12 dan Tabel 5.13 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2), dan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2), dan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 21,680 dan signifikansi F sebesar 000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas, *knowledge sharing*, kepemimpinan, dan profesionalisme, terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi F < 0,05).
2. Secara parsial, pengaruh *knowledge sharing* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,25241 dengan signifikansi t yang mngikuti sebesar 0,000 yang artinya secara sinifikan *knowledge sharing* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

3. Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,30268 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
4. Pengaruh profesionalisme (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,03613 dengan signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan profesionalisme (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,824$ untuk variabel *knowledge sharing*

$b_2 = 0,791$ untuk variabel kepemimpinan

$b_3 = 0,780$ untuk variabel profesionalisme

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -94,524. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = -94,524 + 0,824 X_1 + 0,791 X_2 + 0,780 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta, sebesar -94,524 menyatakan bahwa jika tidak ada *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme, maka kinerja pegawai berkurang sebesar 94,524

b₁ : koefisien regresi *knowledge sharing* (X₁) sebesar 0,824 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan *knowledge sharing* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,824.

b₂ : koefisien regresi kepemimpinan (X₂) sebesar 0,791 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,791.

b₃ : koefisien regresi profesionalisme (X₃) sebesar 0,780 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,780.

e Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 5.14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.857 ^a	.835	.813	9.280	1.481

a. Predictors : (Constant), *knowledge sharing*, kepemimpinan, profesionalisme

b. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,857 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2) dan profesionalisme (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 85,7%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,835 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 83,5%. Dengan demikian sisanya sebesar 16,5% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

5.3.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan $\alpha = 0,05$ dan $df(n)-k-1$ yang berarti adalah $39-3-1 = 35$ dengan nilai t-tabel sebesar 2,03011. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Knowledge Sharing	4.25241	2.03011	000	Signifikan
Kepemimpinan	4.30268	2.03011	000	Signifikan
Profesionalisme	4.03613	2.03011	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 5.15 mengenai hasil uji t (parsial) diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2) dan profesionalisme (X_3), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto Dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto Dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.
3. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto Dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat

pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

5.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari *knowledge sharing* (X_1), kepemimpinan (X_2) dan profesionalisme (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Siwalankerto Dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5.11 dan 5.13 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
<i>Knowledge Sharing</i> Kepemimpinan Profesionalisme	Kinerja Pegawai	.835	0.857	21.680	000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Untuk nilai F_{Hitung} sebesar 21,680 dengan jumlah responden sebanyak 39 atau N = 39 item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara F (k; n – k), k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 39-3) atau F (3; 36) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,87. Sehingga F_{hitung} > F_{tabel} (21,680 > 2,87). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ”*Knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto Dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan 000 (0%) yang berada dibawah 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,857 (85,7%) yang berarti secara simultan *Knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto Dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 83,5%, artinya naik turunnya tingkat kinerja pegawai sebesar 83,5% ditentukan variabel dalam model, yaitu *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme. Sedangkan hanya 16,5% ditentukan oleh variabel diluar model.

5.3.7 Uji Variabel Dominan

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficient^s

Variabel	Standardized Coefficient Beta
<i>Knowledge Sharing</i>	0.62580

Kepemimpinan	0.79491
Profesionalisme	0.71768

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto Dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya adalah variabel kepemimpinan (X_2) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 79,491%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, *knowledge sharing* sebesar 62,580%, dan profesionalisme sebesar 71,768%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto Dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya” adalah terbukti dan benar.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak - Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ”*Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena *knowledge sharing* tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan di lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruh tersebut bersifat parsial. Artinya, berbagi pengetahuan memang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, namun bukan satu-satunya faktor penentu. Masih terdapat faktor lain yang juga berperan dalam membentuk kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam konteks kelurahan, *knowledge sharing* bisa terjadi melalui berbagai cara, seperti diskusi antarpegawai, pertukaran informasi saat rapat, atau berbagi pengalaman dalam menangani pelayanan masyarakat. Ketika pegawai aktif berbagi pengetahuan, hal ini bisa mempercepat proses kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan kata lain, pegawai yang saling bertukar informasi cenderung lebih siap menghadapi tantangan kerja sehari-hari.

Namun, pengaruh *knowledge sharing* yang hanya parsial juga bisa mencerminkan adanya keterbatasan dalam penerapannya. Misalnya, bisa jadi belum semua pegawai memiliki kebiasaan untuk berbagi pengetahuan, atau belum tersedia sistem dan budaya kerja yang mendukung proses tersebut. Selain itu, faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, beban kerja, serta ketersediaan pelatihan juga dapat memainkan peran yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, meskipun *knowledge sharing* terbukti memiliki pengaruh, organisasi sebaiknya tidak hanya fokus pada aspek ini saja. Perlu ada pendekatan yang lebih menyeluruh dengan memperhatikan berbagai elemen pendukung lainnya agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan gambaran bahwa pengembangan kinerja pegawai di instansi pemerintahan, termasuk di tingkat kelurahan, membutuhkan upaya yang terintegrasi. Mendorong budaya saling berbagi pengetahuan tetap menjadi langkah penting, tetapi harus diiringi dengan pembenahan aspek lain yang menunjang produktivitas dan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), dan Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan memiliki tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut bersifat parsial. Artinya, peran seorang pemimpin memang penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi bukan menjadi satu-satunya faktor yang menentukan. Masih ada

elemen-elemen lain yang turut memengaruhi, seperti motivasi, kompetensi individu, budaya kerja, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja.

Dalam konteks kelurahan sebagai bagian dari pemerintahan di tingkat paling dekat dengan masyarakat, gaya kepemimpinan sangat menentukan arah kerja organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga mampu menjadi teladan, membimbing, memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Dengan kepemimpinan yang baik, pegawai merasa dihargai, lebih termotivasi, dan memiliki semangat untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Namun, pengaruh yang hanya parsial menunjukkan bahwa peran kepemimpinan masih memiliki keterbatasan dalam menciptakan perubahan menyeluruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena beberapa kemungkinan. Misalnya, bisa jadi gaya kepemimpinan yang diterapkan belum konsisten, kurang komunikatif, atau belum mampu menjangkau seluruh pegawai secara personal. Selain itu, faktor internal dari pegawai itu sendiri, seperti semangat kerja, beban tugas, atau kemampuan teknis, juga sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Temuan ini memberikan sinyal bahwa meskipun kepemimpinan merupakan faktor penting, perbaikan kinerja pegawai tidak cukup hanya mengandalkan peran pemimpin saja. Dibutuhkan pendekatan yang lebih menyeluruh, dengan memperkuat aspek lain seperti peningkatan kompetensi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan sistem evaluasi yang adil.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menyarankan agar pimpinan di lingkungan kelurahan lebih proaktif dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mendorong pegawai untuk tumbuh bersama. Namun pada saat yang sama, perlu juga dibangun sistem pendukung lainnya yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Rego et al (2017), Salotohok dan Soegoto (2015), Basit et al (2017), Delfi (2017), Baskara dan Sukiswo (2015, Gede dan Piartini (2018), Amrani et al (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena profesionalisme memiliki tingkat signifikansi yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di dua kelurahan tersebut. Dengan kata lain, profesionalisme memang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja, tetapi bukan satu-satunya faktor penentu. Masih ada faktor lain yang juga berperan dalam membentuk kinerja pegawai secara menyeluruh.

Profesionalisme dalam konteks ini dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan integritas, kompetensi, tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen terhadap tugas yang diemban. Pegawai yang profesional cenderung

menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mengikuti aturan yang berlaku, dan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Pengaruh positif dari profesionalisme terhadap kinerja dapat terlihat dari berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pelayanan publik yang lebih baik, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Hal ini menjadi sangat penting di lingkungan kelurahan yang berhadapan langsung dengan kebutuhan masyarakat sehari-hari.

Namun demikian, karena pengaruhnya hanya bersifat parsial, berarti peningkatan profesionalisme saja tidak secara otomatis menjamin peningkatan kinerja secara signifikan. Ada kemungkinan bahwa meskipun pegawai telah memiliki sikap profesional, tetapi masih terkendala oleh faktor lain seperti keterbatasan sarana dan prasarana, kepemimpinan yang kurang mendukung, beban kerja yang tidak seimbang, atau kurangnya sistem penghargaan yang memadai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa membangun profesionalisme memang penting, namun harus dibarengi dengan pembenahan aspek organisasi lainnya. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, pegawai tidak hanya perlu dibekali dengan etos kerja dan kompetensi, tetapi juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, kepemimpinan yang efektif, serta sistem manajemen yang adil dan transparan.

Oleh karena itu, pihak kelurahan disarankan untuk terus mendorong peningkatan profesionalisme pegawai melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi berkala. Namun di sisi lain, perlu juga dilakukan perbaikan struktural dan manajerial agar

pegawai yang profesional dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi nyata bagi pelayanan publik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), dan Parameswari et al (2020).

4. Hipotesis keempat yang mengatakan bahwa “*Knowledge sharing*, kepemimpinan, dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena *Knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme mempunyai tingkat signifikansi 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, tiga faktor utama — yaitu *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), kepemimpinan, dan profesionalisme — memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dua kelurahan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak bisa hanya bergantung pada satu aspek saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi dan sinergi antara berbagai elemen penting dalam lingkungan kerja.

Pertama, *knowledge sharing* mendorong terjadinya aliran informasi dan pengalaman antarpegawai. Ketika pegawai saling berbagi pengetahuan, solusi atas masalah kerja bisa ditemukan lebih cepat, kesalahan dapat diminimalisasi, dan inovasi dalam pelayanan publik lebih mudah tercipta. Dalam konteks kelurahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, praktik ini sangat membantu dalam menciptakan pelayanan yang responsif dan efektif.

Kedua, kepemimpinan berperan sebagai pengarah, motivator, dan pengambil keputusan yang memengaruhi semangat kerja pegawai. Pemimpin yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan teladan, serta mendorong kolaborasi dan pengembangan potensi pegawai. Kepemimpinan yang visioner dan partisipatif sangat dibutuhkan dalam membangun kinerja organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Ketiga, profesionalisme mencerminkan sikap kerja yang mencakup tanggung jawab, integritas, kedisiplinan, dan komitmen terhadap tugas. Pegawai yang profesional tidak hanya bekerja sesuai aturan, tetapi juga menunjukkan etos kerja yang tinggi, kemampuan teknis yang mumpuni, serta kesadaran akan pentingnya pelayanan publik yang berkualitas.

Ketika ketiga faktor ini berjalan secara bersamaan dan saling menguatkan, maka tercipta lingkungan kerja yang produktif, terorganisir, dan berorientasi pada hasil. Pegawai tidak hanya sekadar menjalankan tugas, tetapi mampu melakukannya secara efisien, penuh tanggung jawab, dan dengan semangat untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat.

Temuan ini memberikan pesan penting bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh, pihak kelurahan harus mengembangkan pendekatan manajerial yang komprehensif. Pelatihan berbagi pengetahuan, peningkatan kapasitas kepemimpinan, dan pembinaan profesionalisme pegawai perlu dilakukan secara terintegrasi. Dengan demikian, penguatan kinerja tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek budaya kerja, sikap, dan kepemimpinan yang mendasarinya.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan “Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini karena variabel kepemimpinan memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 79,491%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, knowledge sharing sebesar 62,580%, dan profesionalisme sebesar 71,768%. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak di Kota Surabaya adalah variabel kepemimpinan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Siwalankerto dan Gunung Anyar Tambak. Temuan ini memberikan makna penting bahwa gaya dan kualitas kepemimpinan memiliki peran sentral dalam membentuk perilaku kerja, semangat, dan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik.

Dalam konteks pemerintahan di tingkat kelurahan, di mana pegawai berhadapan langsung dengan masyarakat dan berperan dalam pelayanan administrasi dasar, peran pemimpin sangat menentukan arah dan budaya kerja. Pemimpin tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga menjadi teladan, fasilitator, dan motivator bagi seluruh pegawai. Kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memfasilitasi komunikasi yang terbuka, dan mendorong keterlibatan aktif dari setiap individu.

Pengaruh dominan kepemimpinan terhadap kinerja juga menunjukkan bahwa pegawai sangat dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin menyusun strategi kerja, mengelola konflik, mengembangkan potensi bawahan, dan mengambil keputusan. Pemimpin yang mampu bersikap adil, terbuka, dan komunikatif cenderung memunculkan kepercayaan dari bawahannya, sehingga pegawai pun lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Kondisi ini juga bisa menjadi indikator bahwa dalam struktur organisasi kelurahan, faktor lain seperti profesionalisme atau knowledge sharing belum sekuat peran kepemimpinan dalam membentuk kinerja pegawai. Bisa jadi, banyak inisiatif dan perubahan kerja yang masih bergantung pada dorongan atau arahan dari pimpinan. Oleh karena itu, pemimpin menjadi motor utama dalam menciptakan perubahan dan perbaikan kerja.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa jika ingin meningkatkan kinerja aparatur kelurahan secara menyeluruh, maka perhatian utama perlu diberikan pada penguatan kapasitas dan kualitas kepemimpinan. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, coaching, serta peningkatan kesadaran akan tanggung jawab sosial dan etika sebagai pemimpin di sektor pelayanan publik.

Secara keseluruhan, pengaruh dominan kepemimpinan terhadap kinerja menegaskan bahwa keberhasilan organisasi di tingkat akar pemerintahan sangat bergantung pada figur dan peran seorang pemimpin. Dengan kepemimpinan yang kuat dan positif, maka potensi pegawai dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.