

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Oleh

ANDREAS KODONGAN

S2117196

S K R I P S I

Untuk Memenuhi Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM STRATA SATU (S1)
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh

ANDREAS KODONGAN

S2117196

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana dan telah disetujui oleh tim pembimbing
pada tanggal 23.....Gorontalo, September 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si
NIP : 196212311987031029

Purwanto, S.Ip.,M.Si
NIDN : 0926096601

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Darinawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP
NIDN: 0924076701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KECAMATAM BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA

Oleh

ANDREAS KODONGAN

S2117196

Telah Di Pertahankan Di Depan Pengaji

Pada Tanggal 23. Sep. 2021

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

1. Dr. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si
2. Purwanto. S.Ip.,M.Si
3. Dr. Arman. S.Sos., M.Si
4. Dr. Fatma M. Ngabito S.IP., M.Si
5. Marten Nusi. S.IP., M.AP

Mengetahui:



Dekan Fakultas
Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dr. Arman. S.Sos., M.Si
NIDN: 0913078602



Ketua Program
Studi Ilmu Sosial Dan Ilmu politik

Darmawati Abdul Razak, S.IP., M.AP
NIDN: 0924076701

A large, handwritten signature in blue ink is placed over the list of names and the signatures of the faculty members. The signature is fluid and covers a significant portion of the right side of the page.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana, Magister dan ataupun Doktor) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, September 2021

Yang membuat pernyataan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya Bersama kesukaran itu ada kemudahan.

**Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada
Tuhan, berharaplah
(Q.S Al Insyirah :6-8)**

*Intelligence plus character -that is the goal of true
education*

(Martin Luther King Jr)

**Kamu tidak bisa Kembali dan mengubah masa lalu,
Maka dari itu tetaplah masa depan dan jangan buat kesalahan
Yang sama dua kali
(Penulis)**

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku papa Alke Kodongan dan
Mama Yuliati Sanggilalung terkasih
- ❖ Keluarga tercinta
- ❖ Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan
- ❖ Teman-teman seperjuangan
- ❖ Almamaterku

ABSTRACT

ANDREAS KODONGAN. S2117196. THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN BOLANGITANG TIMUR SUBDISTRICT, BOLAANG MONGONDOW UTARA DISTRICT

A good leadership style encourages subordinates to express and respond to the various difficulties faced, especially in their work environment. Subordinates' work always depends on the leadership in a governmental bureaucracy. If a leader cannot lead an organization, complex tasks are unable to be well done. This study aims to measure to what extent the leadership style affects employee performance. This type of quantitative research employs a survey method. The data collection method in this study used a questionnaire. A questionnaire is distributed to the respondents to measure the variables in this study. The statistical processing is used in the data analysis to test the determined hypothesis. The results of this study indicate that supportive (X1), directive (X2), participatory (X3), and achievementoriented (X4) leadership styles simultaneously affect employee performance (Y) by 0.467 (46.7%). The value of 0.533 (53.3%) is affected by external variables not examined that can be in the form of motivation, competence, work discipline, organizational culture, and others. The supportive leadership style (X1) partially affects performance (Y) of 0.432 (43.2%). The directive leadership style (X2) has a partial effect on performance (Y) of 0.464 (46.4%). The participatory leadership style (X3) partially affects performance (Y) of 0.502 (50.2%). Achievement-oriented leadership style (X4) has a partial effect on performance (Y) of 0.009 (9 %).

Keywords: leadership style, supportive, directive, participatory, achievement, performance

ABSTRAK

ANDREAS KODONGAN. S2117196. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Gaya kepemimpinan yang baik mendorong bawahan untuk mengungkapkan dan merespon berbagai kesulitan yang dihadapinya, terutama di lingkungan kerjanya, Bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan di dalam suatu birokrasi pemerintahan, Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan dalam memimpin suatu organisasi, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Penelitian bertujuan untuk mengukur seberapa besar gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai. Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Untuk mengukur variabel-variabel penelitian akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data melalui pengolahan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif (X1), direktif (X2), partisipatif (X3), dan berorientasi prestasi (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.467 (46,7%). Nilai sebesar 0,533 (53,3%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti yang dapat berupa motivasi, kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Gaya kepemimpinan suportif (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0.432 (43,2%). Gaya kepemimpinan direktif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0.464 (46,4%). Gaya kepemimpinan partisipatif (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0.502 (50,2%). Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0.009 (9 %).

Kata kunci: gaya kepemimpinan, suportif, direktif, partisipatif, prestasi, kinerja

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena Berkat dan Rahmat Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”**.

Dalam penyusunan Penelitian, penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat di harapkan demi kesempurnaan penelitian ini.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Yang terhormat pembimbing I Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo serta pembimbing II bapak Purwanto., S.IP., M.SI yang selalu meluangkan waktu dan selalu sabar memberikan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak Muhammad ichsan Gaffar, SE., M.Si selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Universitas ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas ichsan Gorontalo, Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Bapak Dr. Arman., S.Sos., M.Si, Ibu Darmawaty Abd Razak S. IP., MAP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Ichsan Gorontalo Dan Bapak Suharto Londa., SP., M.Si selaku Camat Bolangitang

Timur beserta jajarannya yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian. Dan Teristimewa Kepada keluarga besar saya, Ibu Yuliati Sanggilalung yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada saya dari kecil sampai sekarang, ayah Alke kodongan saudara saya adik Fajar kodongan, adik Judika kodongan yang selalu mendoakan keberhasilan saya, dan teman-teman, sahabat saya yang selalu memberikan dukungan semangat serta perhatian kepada saya.

Akhir kata atas bantuan dan partisipasinya penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya dan semoga bantuannya mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Kuasa, Amin.

Gorontalo, September 2021

Penulis

Andreas Kodongan

Nim: S2117196

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN.....	ii
Abstrak.....	iii
Abstrack.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Pustaka.....	7
2.2 Kinerja.....	15
2.3 Kerangka Pikir.....	18
2.3 Hipotesis penelitian.....	19
BAB III.....	20
OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Objek dan Waktu Penelitian.....	20
3.2 Metode Penelitian.....	20
BAB IV.....	32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	32
4.1.1. Sejarah singkat lokasi penelitian.....	32
4.1.2 Tugas pokok dan fungsi.....	34
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
4.3. Hasil penelitian.....	41
4.4. Pengujian Hipotesis.....	59
4.5. Pembahasan.....	63
BAB V.....	70
KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73

Daftar Gambar

Gambar	Hal
2.1 Kerangka pikir	18
3.1 Srtuktur Path Analisis	31
4.1 Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur	63

Daftar Tabel

Tabel		Hal
3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	23
3.2	Bobot nilai Variabel	25
3.3	Koefisien Korelasi	29
4.1	Jumlah Penduduk	34
4.2	Lembaga pemerintahan dan kemasyarakatan	35
4.3	Jumlah penduduk menurut Jenis Kelamin	35
4.4	Uji Validitas Variabel Penelitian (X1)	44
4.5	Uji Validitas Variabel Penelitian (X2)	45
4.6	Uji Validitas Variabel Penelitian (X3)	45
4.7	Uji Validitas Variabel Penelitian (X4)	46
4.8	Uji Validitas Variabel Penelitian (Y)	46
4.9	Uji reliabilitas Gaya kepemimpinan Suportif (X1)	47
4.10	Uji reliabilitas Gaya kepemimpinan Direktif (X2).....	48
4.11	Uji reliabilitas Gaya kepemimpinan partisipatif (X3)	48
4.12	Uji reliabilitas Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4)...	48
4.13	Uji reliabilitas Kinerja (Y)	49
4.14	Nilai (Skor) Variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X1)	50
4.15	Nilai (Skor) Variabel gaya kepemimpinan direktif (X2)	52
4.16	Nilai (Skor) Variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X3)	55
4.17	Nilai (Skor) Variabel Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4)	56
4.18	Nilai (Skor) Variabel kinerja (Y)	58
4.19	Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y	62
4.20	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama Suportif (X1), direktif (X2), partisipatif (X4) dan berorientasi prestasi (X4) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia mempunyai undang-undang menyangkut hak otonomi buat wilayah. oleh karena itu perlu pengaturan korelasi yang harmonis antara pemerintah wilayah serta pemerintah sentra yang mengklaim adanya perkembangan wilayah sesudah dilaksanakan otonomi. (Kamal 2020) Disetiap lembaga ada yang menjadi pemimpinnya. Tiada organisasi tanpa pimpinan. Courtois berpendapat bahwa kelompok tanpa pimpinan seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik kacau, anarki. Sebagian besar umat manusia memerlukan pimpinan, bahkan mereka, tidak menghendaki yang lain daripada itu, demikian pendapat Yung. Dalam beberapa pengertian organisasi ditegaskan adanya kepemimpinan sebagai salah satu faktor organisasi. Misalnya pendapat Ralph Currier Davis yang menyatakan "*Organization is any group of individual that is working toward some common end under leadership*" (Organisasi adalah suatu kelompok orang yang sedang bekerja ke arah tujuan bersama di bawah kepemimpinan). John Price Jones menyatakan "*In simple term, organization is a united group of people working for a common goal, under, common leadership, and with the proper tools*" (Dalam kata-kata yang lebih sederhana, organisasi adalah sekelompok orang yang bersatu pada bekerja untuk suatu tujuan bersama di bawah kepemimpinan bersama, dan dengan alat-alat yang tepat. (Srimiatun 2018)

Berdasarkan dari beberapa penelitian nampak dengan tegas bahwa kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam kepengurusan organisasi. Maju

mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, mati hidupnya organisasi, senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa pemimpin hanya dapat melaksanakan kepemimpinannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagian besar pekerjaan dilakukan oleh para bawahannya atau anggotanya, tetapi yang akan dikenal adalah pemimpin itu. (Kamal 2020)

Pimpinan hanya bisa melakukan kepemimpinannya jika mempunyai daya eksklusif. Daya di sini menjadi alih bahasa berasal “*Power*”. jika diterjemahkan menggunakan kekuasaan tidak tepat sebab kekuasaan selalu dikaitkan menggunakan kedudukan di jabatan tertentu, padahal pada pengertian awam kepemimpinan tidak selalu berhubungan dengan kedudukan dalam jabatan eksklusif. seseorang dapat melakukan kepemimpinan tanpa menduduki jabatan eksklusif. berhasil atau tidaknya suatu Birokrasi sudah pasti ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Gaya kepemimpinan yang baik mendorong bawahan untuk mengungkapkan dan merespon berbagai kesulitan yang dihadapinya, terutama di lingkungan kerjanya, Bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan di dalam suatu birokrasi pemerintahan, Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan dalam memimpin suatu organisasi, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. (MS, Yamali, and Irfani 2020)

Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sekelompok orang.

Pemimpin hebat bisa menginspirasi gerakan politik dan perubahan sosial. Mereka juga dapat memotivasi orang lain untuk tampil, berkreasi, dan berinovasi. (Mardatila 2020)

Hasil observasi dan survey awal pada lokasi penelitian menemukan kenyataan dilapangan ternyata masih ada aparat yang kinerjanya belum baik. Adanya aspek penting dalam peraturan dan regulasi yang dikeluarkan pemerintah dalam mendorong terciptanya kinerja pegawai yang optimal. T.R. Mitchell (1978:343) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek diantaranya: (1) *Quality and Quantity*, (2) *Promptness*, (3) *Initiative*, (4) *Communication*, (5) *responsibility*. Kualitas dan kuantitas kerja dari pegawai yang berkaitan dengan tingkat akurasi, tingkat ketelitian dalam bekerja, jumlah sumbangan pemikiran, jumlah tenaga yang disumbangkan, dan respon yang baik terhadap hasil kerja pegawai. Ketaatan yakni tingkat kemampuan pegawai dalam mematuhi seluruh aturan yang berlaku di kantor baik jam kerja, pakaian kerja dan aturan-aturan lainnya. Inisiatif yakni kemampuan pegawai berkreasi dan berinovasi, diukur dari kreativitas dan inovasi pegawai dalam mengembangkan prosedur kerja. (Abdussamad 2015)

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk menelaah lebih lanjut mengenai hal tersebut dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dikemukakan masalah yang dihadapi adalah

1. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang berupa Gaya Suportif, Gaya direktif, Gaya partisipatif dan Gaya berorientasi Prestasi Terhadap Kinerja pegawai secara simultan Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
2. Seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan suportif Terhadap Kinerja pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
3. Seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan yang direktif Terhadap Kinerja pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
4. Seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
5. Seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi Terhadap Kinerja pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang berupa Gaya Suportif, Gaya direktif, Gaya partisipatif dan Gaya berorientasi Prestasi Terhadap Kinerja pegawai secara simultan Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
2. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan suportif Terhadap Kinerja pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
3. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan yang direktif Terhadap Kinerja pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
4. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif Terhadap Kinerja pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
5. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi Terhadap Kinerja pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan solusi dan mempunyai kegunaan bagi para praktisi, akademisi dan lebih khususnya bagi peneliti seperti dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis ; Sebagai bahan perbandingan antara teori- teori dengan kenyataan yang ada dilapangan serta dapat menambah pengetahuan tentang Kepemimpinan dan kinerja apparat.
2. Manfaat Praktis ; Sebagai bahan masukan bagi atasan untuk dapat menentukan kebijakan serta langkah - langkah yang perlu diambil dan di putuskan di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Menurut Edwin & Associates Khabib (2017: 17) “mendefinisikan kepemimpinan menjadi proses membujuk orang-orang lain buat mengambil langkah menuju suatu target bersama.” Kepemimpinan wajib membujuk orang-orang lain buat mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya lewat aneka macam cara, mirip memakai otoritas yang terlegitimasi, membangun mode (menjadi teladan), penetapan target, memberi imbalan serta eksekusi, restrukturisasi organisasi, serta mengkomunikasikan sebuah visi.(Isnaeni 2018)

Seseorang pemimpin intinya memiliki imbas dan kiprah buat menuju terwujudnya tujuan organisasi. Keselarasan hubungan antara pemimpinan serta pegawai perlu diupayakan karena kondisi ini akan membantu terlaksananya pekerjaan sesuai menggunakan ketentuan. Sebagaimana diketahui bahwa seorang pimpinan memiliki banyak sekali macam gaya dan sifat pada memimpin pegawainya. eksistensi organisasi artinya duduk perkara krusial karena hal tersebut mencerminkan keberhasilan pada pengelolaan organisasi. (Isnaeni 2018)

Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasikan sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Sedangkan George R. Terry (2003:5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi

proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. A. Dale Timple (2000: 58) mengartikan kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. (Isnaeni 2018)

Kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Soekarso (2010) yang dikutip (Jamaludin 2017) dalam jurnalnya, gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Kemudian menurut pendapat Thoha (2007) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi pegawainya dalam menjalankan tugas. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan menurut (Jamaludin 2017) yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*,

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

b. Gaya kepemimpinan Demokratis/ *Democratic*,

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*,

Gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Gaya Kepemimpinan berdasarkan kepribadian (Jamaludin 2017)yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan

b. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya, sisanya melihat kedua sisi dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya.

c. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan yang ada adalah hasil. Langkah langkahnya penuh perhitungan dan sistematis.

d. Gaya Kepemimpinan Moralis

Kelebihan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah umumnya mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Mereka memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, sabar, dan murah hati. Segala bentuk kebijakan ada dalam diri pemimpin ini. Orang-orang yang datang karena kehangatannya terlepas dari segala kekurangannya.(Jamaludin 2017)

Menurut sutrisno (2009:213), menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing serta mempengaruhi orang guna mencapai asil yang diarapkan. Kemudian menurut inu kencana (2003:27-31), ada beberapa macam gaya yang dapat diterapkan dalam pemerintahan yaitu :

1. Gaya demokratis

Gaya demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahannya, dengan secara adil dan merata.

2. Gaya birokratis

Gaya birokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya tanpa pandang bulu, dengan memperlakukan bawahan sama dalam al disiplin.

3. Gaya kebebasan

Gaya kebebasan adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan pemberian kekuasaan kepada bawahan seluas-luasnya. Metode ini dikenal dengan metode *Laissez faire*.

4. Gaya otokrasi

Gaya otokrasi adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan.

2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut: (MS, Yamali, and Irfani 2020)

1. Gaya Kepemimpinan secara supportif (*Supportive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan

dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

2. Gaya Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.
3. Gaya Kepemimpinan partisipatif (*Partisipative leadership*), digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.
4. Gaya Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*), digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi. (MS, Yamali, and Irfani 2020).

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari atasan, kepribadian dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan organisasi, harapan serta perilaku rekan sekerja.(Siswanto 2011)

1. Kepribadian, Pengalaman Masa lampau, dan harapan Pemimpin
Kepribadian dan pengalaman masa lampau manajer membantu membentuk kepemimpinannya, tetapi bukan berarti bahwa kepemimpinan lainnya. Apabila kepemimpinannya itu cocok, mereka dapat mengubahnya. Akan tetapi, perlu diingat bahwa manajer yang mencoba memilih pemimpin yang sangat tidak sesuai dengan kepribadian dasarnya, mustahil menggunakan kepemimpinan tersebut secara efektif. Demikian pula harapan manajer mengenai pemimpin seperti apa yang diperlukan agar bawahannya bekerja secara efektif memengaruhi pilihan kepemimpinannya.
2. Kepribadian dan Perilaku Atasan
Kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih manajer. Karena otoritas untuk menentukan besarnya kompensasi ada pada atasan, hal itu memengaruhi perilaku manajer tingkat yang lebih rendah. Di samping itu, manajer tingkat yang lebih rendah cenderung menjadikan atasan sebagai model.
3. Karakteristik, Harapan, dan Perilaku Bawahan
Karakteristik bawahan mempengaruhi kepemimpinan manajer dengan beberapa cara. Pertama, keterampilan dan pelatihan bawahan mempengaruhi pilihan manajer. Bawahan yang aktivitasnya tinggi biasanya kurang memerlukan pendekatan yang bersifat perintah. Kedua, sikap bawahan juga akan menjadi determinasi yang mempengaruhi.
4. Persyaratan Tugas
Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan akan mempengaruhi kepemimpinan yang akan dilakukan manajer. Pekerjaan yang memerlukan

instruksi yang tepat menuntut suatu pemimpin yang berorientasi pada tugas kepemimpinannya tidak dapat diubah. Manajer belajar bahwa kepemimpinan tertentu memberikan hasil lebih baik bagi mereka dari pada pekerjaan yang prosedur operasinya sebagian besar diserahkan kepada serikat kerja tertentu.

5. Kultur dan Kebijakan Organisasi

Kebudayaan organisasi, baik langsung maupun tidak langsung akan membentuk perilaku manajer maupun harapan bawahan. Kebijakan organisasi yang sudah ditentukan juga mempengaruhi kepemimpinan manajer.

6. Harapan dan Perilaku Rekan

Rekan manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan-rekannya di dalam organisasi, dan pendapat rekan-rekan tersebut sangat berarti bagi manajer yang bersangkutan. Sikap rekan manajer seringkali dapat mempengaruhi efektivitas tindakan manajer. Rekan memusuhi manajer dapat bersaing secara agresif memperebutkan sumber daya organisasi, menjatuhkan reputasi manajer yang bersangkutan, dan memperlihatkan sikap tidak mau bekerja sama dengan berbagai cara.

Gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Menurut Hani Handoko, (2010), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau

bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2014). Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita. Periode dua dasawarsa terakhir, konsep transaksional (transactional leadership) dan transformasional (transformational leadership) berkembang dan mendapat perhatian banyak kalangan akademis maupun praktisi. Hal ini menurut Humphreys dan Liu et.al (2009), disebabkan konsep yang dipopulerkan oleh bass pada tahun 1985 ini mampu mengakomodir konsep kepemimpinan yang mempunyai spektrum luas, termasuk mencakup pendekatan perilaku, pendekatan situasional, sekaligus pendekatan kontingensi.(Nasir, Basalamah, and Murfat 2020).

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kata kinerja acapkali disamakan menggunakan kata yang lain yaitu *job performance*. Teori perihal *job performance* ialah teori psikologi perihal proses tingkah laku kerja seseorang camat sehingga membentuk sesuatu menjadi tujuan dari pekerjaannya. menurut Maier, perbedaan *performance* kerja antara orang yang satu menggunakan lainnya pada suatu situasi kerja ialah sebab disparitas ciri berasal individu. Disamping itu, orang yang sama bisa menghasilkan performan kerja yang tidak selaras pada suatu situasi yang tidak selaras juga (moh. AS'ad, 1997). Dari pendapat tersebut diperoleh penjelasan

bahwa pada garis besarnya kinerja Camat dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor situasi Mc Cormick dan Tiffin (1975) menyatakan bahwa ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (Khabib 2017):

Faktor individual yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor sosial, meliputi kebijaksanaan pimpinan, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.2.2 Hubungan Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Marwansyah menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, pimpinan, lingkungan, sumber daya dan motivasi. (Isnaeni 2018). Kemudian Menurut Baron dalam Wibowo, faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut (Wibowo 2013) :

1. *Personal Factor*, ditujukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factor*, ditujukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factor*, ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

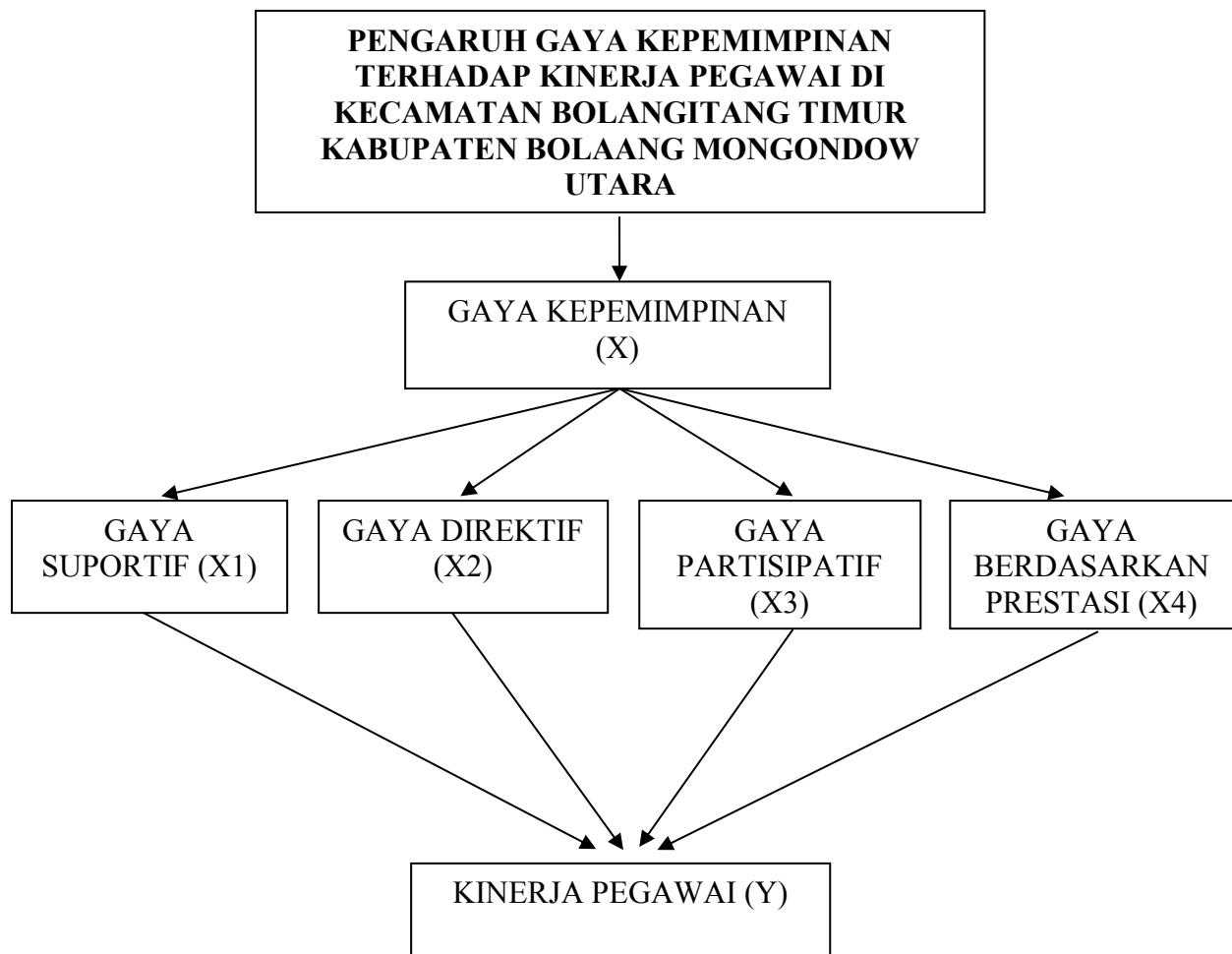
5. *Contextual/situasional Factor*, ditujukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Jadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *leadership factor* atau faktor kepemimpinan. Menurut Kusman dan Rifma, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi orang-orang yang tergabung dalam organisasi agar mereka dengan semangat dan kesadaran tinggi mau berbuat dan menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk melaksanakan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi.(Kusman 2002)

Suatu organisasi, baik itu pemerintahan maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2010) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono dalam Pasolong (2010:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator Kinerja Pegawai: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama Penelitian (Rompas, Tewal, and Dotulong 2018)

Veithzal dan Ella Jauvani (2009, p.548) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.(Ratna and Hasniaty 2017)

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis penelitian

1. Gaya Kepemimpinan yang berupa Gaya Suportif, Gaya direktif, Gaya partisipatif dan Gaya berorientasi Prestasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
2. Gaya kepemimpinan suportif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
3. Gaya kepemimpinan yang direktif berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
4. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
5. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah meneliti tentang kepemimpinan camat kecamatan Bolangitang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti memilih objek penelitian pada Kec. Bolangitang Timur Kab Bolaang Mongondow Utara Penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2020 dan direncanakan akan selesai pada bulan Agustus 2021.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif, metode ini memakai filsafat positivisme menjadi landasan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini secara random mengambil sampel pada biasanya, data dikumpul menggunakan instrument penelitian, analisis data untuk menguji hipotesis. berdasarkan Creswell (2010) pada pendekatan kuantitatif penelitian akan bersifat Pre-Determined, analisis data statistik dan interpretasi data statistik. pada penelitian ini akan menguji suatu teori dengan cara membuat hipotesis secara lebih jelasnya kemudian melakukan pengumpulan data pendukung penelitian yang gunanya buat menemukan informasi pendukung atau membantah hipotesis. (Sugiyono 2014)

Metode yang dipergunakan pada penelitian ini artinya metode naratif, tujuannya supaya penelitian ini dapat lebih ringkas serta menjelaskan berbagai variabel yang ada buat menjelaskan hubungan sebab dampak antara variabel bebas.

3.3 Variabel penelitian

Kajian lapangan yang dilakukan oleh penulis ada beberapa penekanan penelitian yang dipergunakan menggunakan tujuan buat mempermudah proses analisis data kajian lapangan pada meneliti dampak gaya kepemimpinan Camat terhadap kinerja pegawai

buat memudahkan pengukuran variabel penelitian maka perlu mengoperasionalkan variabel penenlitian yang dimaksud. Operasionalisasi variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dihalaman berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X) Menurut (MS, Yamali, and Irfani 2020)	Gaya kepemimpinan secara suportif (<i>Supportive leadership</i>) X1	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan selalu menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan Pegawai - Pimpinan memperhatikan pemenuhan kebutuhan bawahannya - Pimpinan memiliki perilaku terbuka - Pimpinan memiliki sikap bersahabat - Pimpinan dapat didekati dengan mudah oleh bawahan 	ORDINAL
	Gaya kepemimpinan yang direktif (<i>Directive leadership</i>) X2	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan menunjukkan dominasi dalam mengarahkan bawahan - Pimpinan mengawasi bawahan secara ketat - Pimpinan lebih banyak membuat perencanaan untuk 	

		<ul style="list-style-type: none"> - bawahan - Pimpinan membuat jadwal dan menentukan tujuan kinerja - Pimpinan menentukan standar perilaku bawahan 	
	Gaya Kepemimpinan partisipatif (<i>Partisipative leadership</i>) X3	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan lebih banyak mengkonsultasikan keputusan pada bawahan - Pimpinan mengadakan rapat untuk berdiskusi mengenai pengambilan keputusan - Pimpinan lebih suka banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja 	
	Gaya kepempimpinan berorientasi prestasi (<i>Achievement-oriented leadership</i>) X4	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan mempunyai tujuan yang jelas pada bawahannya - Pimpinan memberi tantangan besar pada bawahannya - Pimpinan mempercayai kemampuan bawahannya. - Pimpinan memberikan bimbingan pada bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi 	
Kinerja Pegawai (Y)	<p><i>Personal Factor</i></p> <p><i>Leadership</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan, kompetensi motivasi komitmen individu. - Kualitas dorongan 	ORDINAL

(Wibowo 2013)	<i>Factor.</i>	Bimbingan Dukungan atasan dan team kerja	
	<i>Team Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ditujukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. 	
	<i>System Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem kerja fasilitas diberikan 	
	<i>Contextual/situational Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. 	

Kuesioner dalam penelitian ini akan disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan jawaban yakni selalu, sering, kurang/kadang –kadang, jarang, tidak pernah. Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala ordinal. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam berikut ini:

Tabel 3.2 Bobot nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu / Sangat Setuju	5
Sering/ Setuju	4
Kurang/ Ragu/ Netral	3
Jarang/ Tidak setuju	2
Tidak pernah / Sangat Tidak setuju	1

Sumber :(Sugiono 2017)

3.4 Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiono 2017). Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai dikantor kecamatan yang berjumlah sebanyak 27 Orang. Populasi awal dipilih secara purposive objek.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dari suatu penelitian. menurut Arikunto (2016;120) bahwa” apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total”.

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para informan di lokasi penelitian melalui wawancara dan observasi
2. Data sekunder yaitu data yang sudah ada dan didapatkan di lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang diteliti, literatur – literatur dan lain sebagainya.

3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode pengumpulan data menggunakan Angket (kuesioner) dengan memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden yang kemudian dijawab. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna (Riduwan 2008)
2. Observasi, yaitu melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian. observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan 2008)

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi partisipan atau pengamatan, peneliti mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian.
- b. Wawancara. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui tanya jawab pada informan untuk menggali informasi.
- c. Dokumentasi. Peneliti menjaring informasi yang tersaji dalam bentuk dokumen, seperti kebijakan tertulis atau aturan yang terkait dengan Gaya kepemimpinan.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang dipergunakan ialah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan menghasilkan presentase dari hasil jawaban responden. Buat menerima data yang baik pada arti mendekati kenyataan (objektif) telah tentu diharapkan suatu instrument atau indera ukur yang valid dan tangguh (reliable) dan buat dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid atau andal, maka instrument tersebut sebelum dipergunakan wajib diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai akibatnya jika digunakan akan membuat yang akan terjadi yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (construct validity), maka bisa dipergunakan pendapat dari pakar (judgment experts), sesudah instrumen dikonstruksi menggunakan para pakar dengan cara di

minta pendapatnya perihal instrumen yang telah disusun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2017) mengatakan bahwa

“Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang telah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel dimana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument”.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas penelitian dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) . (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r = Angka korelasi
- X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X
- Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y
- n = Jumlah responden
- XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$, Jika $t_{hitung} > t_{table}$ dinyatakan valid dan $t_{hitung} < t_{table}$ dinyatakan valid, dimana distributif t yang digunakan mempunyai $dk = (n-2)$, rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = test (t hitung)
 r = korelasi antara variabel X dan Y
 n = jumlah sampel

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada table berikut:

Table 3.3 Koefisien Korelasi

r	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah / Sangat lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas mengarah pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup bisa pada percaya buat dipergunakan menjadi alat pengumpul data sebab instrument tersebut telah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden buat memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang telah dapat dianggap, yang reliabel akan membentuk data yang dianggap pula. bila datanya memang sahih sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, permanen akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_i} \right)$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan

$$\begin{aligned}
 \sum s_i^2 &= \text{Jumlah varians dalam setiap instrument} \\
 s &= \text{Varians keseluruhan instrument}
 \end{aligned}$$

Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbachalpha* >0,60 dan jika *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*, Ghozila (2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin dipercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successif Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan table zriil.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

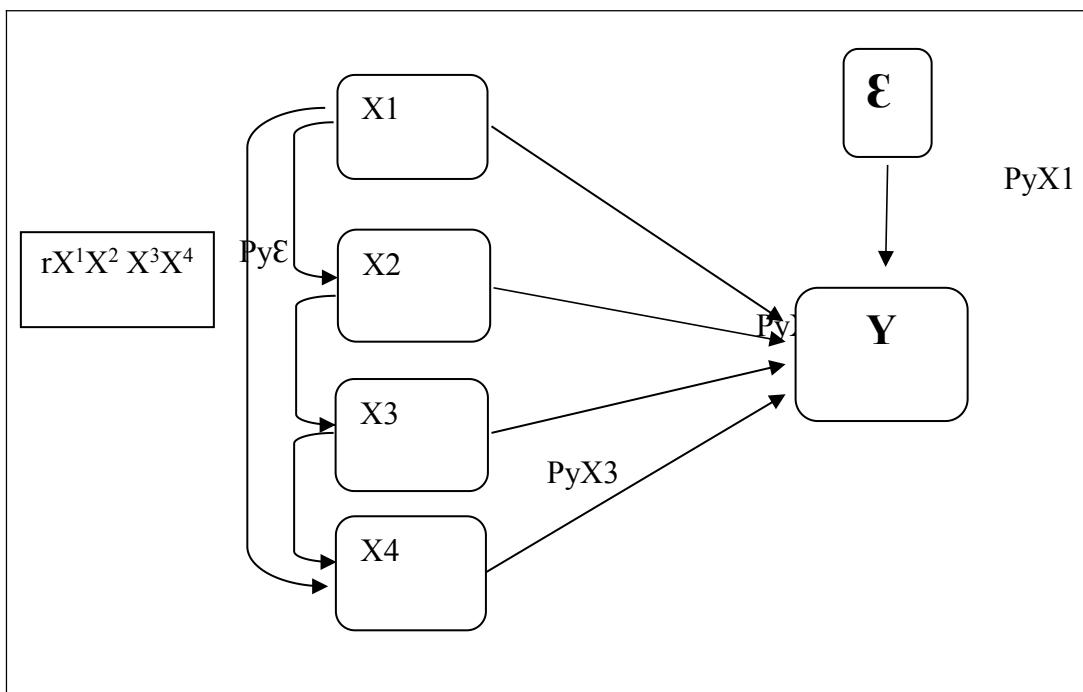
$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Pop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

4. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kepemimpinan Gaya Suporsif (X1), Gaya Direktif (X2) Gaya Partisipatif (X3) dan Gaya kepemimpinan berdasarkan Prestasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai. Studi Penelitian Di kantor kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversikan data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisi jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut:



Gambar 3.1 Srtuktur Path Analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut :

$$Y = Pyx1 + Pyx2 + Pyx3 + Pyx4 + PYE$$

Dimana:

- X1 : Gaya Suportif
- X2 : Gaya Direktif
- X3 : Gaya Partisipatif
- X4 : Gaya berorientasi Prestasi
- Y : Kinerja Pegawai
- E : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi diteliti
- r : korelasi antara variabel X
- PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kasualnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analisys*) tanpa memperhatikan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1, X2 X3 dan X4 tetapi ada variabel epsilon (E) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

5. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path abalisy* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYX3 + PYX4 + PYE$$

Menghitung matrix korelasi antar X1, X2, X3, X4 dan Y

Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

Menghitung matrix invers R⁻¹

Menghitung koefisien jalur Pyxi(i = 1 dan 2)

Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y.

Hitung pengaruh variabel lain (PyE)

Menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh langsung:

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyxi) (Pyxi) ; \text{ dimana } i = 1, 2, 3 \text{ dan } 4$$

Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyxi) (RYxixi) (Pyxi)$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah singkat lokasi penelitian

Kecamatan Bolangitang Timur merupakan hasil pemekaran dari kecamatan yang di resmikan oleh Bupati Kabupaten bolaang Mongondow pada tanggal 9 September 2004, Sejak diresmikannya Kecamatan Bolangitang Timur dipimpin Oleh Ny. Yuddy Pontoh, S.Sos sebagai pejabat camat yang pertama, Berdasarkan surat keputusan Bupati hingga saat ini Kecamatan Bolangitang Timur sudah dipimpin oleh 8 orang Camat dan salah satunya Bapak Suharto Londa, SP, M.Si sebagai Camat terakhir sampai dengan sekarang.

A. Kondisi Geografis

- Sebelah Utara berbatasan dengan laut Sulawesi
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bintauna
- Sebelah Selatan berbatasan dengan perkebunan warga/bukit
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bolangitang Barat

Luas wilayah kecamatan bolangitang timur yaitu: 293,75 km² meliputi 20 desa. Perkembangan jumlah penduduk kecamatan bolangitang timur sebanyak 14,457 jiwa terdiri dari:

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	7.309 orang
Perempuan	7.148 orang

Sumber : Bag. Kepegawaian

Tabel 4.2 Lembaga pemerintahan dan kemasyarakatan

1	Jumlah Desa	20 Orang
2	Jumlah Anggota BPD	100 Orang
3	Jumlah Dusun	93 Orang
4	Status Desa	Definitif
5	Jumlah Anggota LPM	100 Orang

Kecamatan Bolangitang timur secara administrativ terdiri dari 20 orang dengan pusat pemerintahan kecamatan bolangitang timur terletak di desa bohabak 1.

B. Kondisi Demografis

Adapun kondisi Demografis Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Adalah:

Tabel 4.3 Jumlah penduduk menurut Jenis Kelamin

No	Desa	Jenis kelamin		Sex Ratio
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Nagara	234	220	106
2	Mokoditek	337	325	104
3	Mokoditek 1	274	268	102
4	Nunuka	317	274	116
5	Saleo	497	477	104
6	Saleo 1	488	458	107
7	Binuanga	215	178	121
8	Bohabak 1	290	567	51
9	Bohabak 2	278	259	107
10	Bohabak 3	396	386	103
11	Bohabak 4	441	414	107
12	Tanjung labuo	255	200	128
13	Binjeita	378	343	110
14	Binjeita 1	415	477	87
15	Binjeita 2	330	314	105
16	Binuni	307	276	111
17	Biontong	617	556	111
18	Biontong 1	767	678	113
19	Biontong 2	183	166	110
20	Lipo bogu	290	312	93

Jumlah	7.309	7.148	102
---------------	--------------	--------------	------------

4.1.2 Tugas pokok dan fungsi

Berdasarkan peraturan Bupati Bolaang Mongondow Utara nomor 62 Tahun 2016, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan, Kantor Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara termasuk pada tipe A dan memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut:

a.Tugas Dan Fungsi Kecamatan

Kecamatan mempunyai tugas meningkatkan Koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, Pelayanan publik, dan Pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, kecamatan dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan Fungsi :

- 1) Penyelengkaraan pemerintah Umum
- 2) Koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan
- 3) Koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 4) Koordinasi penerapan dan penegakan perda da peraturan Bupati
- 5) Koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
- 6) Koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di Tingkat kecamatan
- 7) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan
- 8) Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan Daerah Kabupaten yang ada di kecamatan

- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan

b. Camat

Camat mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan kegiatan kecamatan. Camat dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsi yang meliputi:

- 1) Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum
- 2) Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan
- 3) Pelaksanaan koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 4) Pelaksanaan koordinasi penerapan dan penegakan perda dan peraturan Bupati
- 5) Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
- 6) Koordinasi dan monitoring pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh perangkat Daerah ditingkat kecamatan
- 7) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan
- 8) Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan Daerah Kabupaten yang ada di Kecamatan
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan

c. Sekretaris kecamatan

sekretaris kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrative kepada seluruh unit organisasi dilangkungan kecamatan.

Dalam melaksanakan tugasnya, sekretaris kecamatan mempunyai fungsi:

- 1) Koordinasi dan penyusunan program dan anggaran
- 2) Menyiapkan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dibidang kepemudaan, olahraga dan kepramukaan serta pengelolaan urusan kepegawaian
- 3) Pelaksanaan administrative umum, perencanaan program dan anggaran
- 4) Pelaksanaan pengelolaan anggaran
- 5) Pengelolaan perlengkapan, tata usaha dan rumah tangga kecamatan

Sekretariat, membawahkan dan mengkoordinasikan dua sub bagian yaitu:

Sub bagian Umum dan Kepegawaian, sub bagian program, pelaporan dan keuangan. Sub bagian umum dan kepegawaian dan sub bagian program, pelaporan dan keuangan dimaksud adalah unsur pembantu sekretaris kecamatan dipimpin oleh kepala sub bagian berada dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris kecamatan, yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Sub bagian umum dan kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha pimpinan, persuratan, arsip, perlengkapan, rumah tangga dan kepegawaian.

Sub bagian umum dan kepegawaian selain tugas memiliki fungsi yaitu :

1. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan dan anggaran sub bagian
 2. Pelaksanaan pengelolaan administrasi umum tata usaha
 3. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian
 4. Pelaksaaan pengelolaan kerumah tanggaan dinas
 5. Penyusunan rencana kebutuhan peralatan dan perlengkapan
 6. Pelaksanaan pengadaan peralatan dan perlengkapan
 7. Pelaksanaan pendistribusian barang keperluan
 8. Pelaksanaan pemeliharaan dan pemanfaatan barang inventaris
 9. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi/pihak terkait dibidang umum dan kepegawaian
 10. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program kegiatan sub bagian
 11. Melaksanakan fungsi lain sesuai dengan tugas dan kewenangan kecamatan
2. Sub bagian program, pelaporan dan keuangan
- Sub bagian program, pelaporan dan keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan program, pelaporan dan keuangan.
- Dalam melaksanakan tugas sub bagian program, pelaporan keuangan juga memiliki fungsi:
1. Mengumpulkan produk perundang-undangan dan petunjuk dibidang pembuatan program dan penyusunan pelaporan dan administrasi keuangan
 2. Melaksanakan pelayanan gaji dilingkungan instansi

3. Menyiapkan bahan dan data bagi pengambilan keputusan pimpinan dibidang penyusunan program pelaporan dan administrasi keuangan
 4. Menyusun rumusan program kerja instansi secara berkala baik harian, bulanan dan tahunan
 5. Menyusun rencana anggaran
 6. Menyusun rencana per mata anggaran
 7. Melaksanakan kegiatan administrasi kenaikan gaji
 8. Membuat pelaporan pelaksanaan tugas
- d. Seksi pemerintahan
- seksi pemerintahan dipimpin oleh kepala seksi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat, kepala seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam penyelenggaraan urusan pemerintah, mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum dan mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah ditingkat kecamatan.
- Seksi pemerintahan dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan bahan pembinaan, pengawasan dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan
2. Penyusunan bahan koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
3. Penyusunan bahan koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah ditingkat kecamatan

4. Pelaksanaan bahan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilakukan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada dikecamatan
 5. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.
- e. Seksi pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan
- Seksi pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan dipimpin kepala seksi merupakan unsur pelaksanaan kecamatan berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat. Kepala seksi pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan kegiatan pemberdayaan masyarakat serta pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan dan penataan administrasi pemerintahan desa/kelurahan.

Dalam melaksanakan tugasnya, juga melaksanakan fungsi :

- 1) Penyusunan bahan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- 2) Menyusun bahan pembinaan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan
- 3) Pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan
- 4) Penyusunan bahan pembinaan penataan kegiatan administrasi pemerintahan desa/kelurahan
- 5) Perencanaan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada dikecamatan pada bidang pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh perundang-undangan.

f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi ketentraman dan ketertiban merupakan unsur pelaksanaan kecamatan dipimpin oleh kepala seksi dan berada dibawah serta bertanggung jawab kepada camat. Kepala seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penegakan, peraturan bupati.

Dalam melaksanakan tugasnya, kepala seksi ketentraman dan ketertiban juga menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan bahan pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
2. Pelaksanaan koordinasi penegakan perda dan peraturan bupati
3. Penyusunan bahan pembinaan, evaluasi dan pelaporan penegakan perda dan peraturan bupati
4. Perencanaan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada dikecamatan pada bidang ketentraman dan ketertiban umum
5. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan dan perundang-undang.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarluaskan kuesioner pada responden yang telah ditentukan yaitu seluruh populasi yang ada di Kantor Camat Bolangitang yang berjumlah 27 Orang. Peneliti sempat menemui kendala dalam pendistribusian Kuesioner seperti Cuaca, Kondisi dimana kantor diliburkan untuk menghindari tertularnya virus covid-19 membuat pengumpulan kuesioner menjadi lebih lama. Perampungan kuesioner dapat terselesaikan dalam waktu 3 minggu. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian adalah diklasifikasikan berdasarkan Kondisi pegawai, Golongan, Jabatan dan Tingkat Pendidikan responden.

4.3. Hasil penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Camat terhadap kinerja pegawai dikantor camat bolangitang timur kabupaten bolaang mongondow utara.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing – masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Daftar pernyataan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur.

Ketepatan alat pengukur untuk uji validitas digunakan untuk dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai t hitung $>$ t tabel ($n-2$). Berdasarkan hasil

perhitungan ditransformasi ke nilai t- studen dan dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas (n-2) taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan, nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pernyataan dikatakan valid. Dan bila t dibawah atau sama dengan nilai t table, maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing – masing variable atau besarnya korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien relasi.

Hasil pengujian validitas untuk masing – masing variabel penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Penelitian (X1)

Item	1	2	3	4	5
r_{xy}	0,791	0,634	0,751	0,362	0,794
t_{hitung}	6,462	4,103	5,690	1,943	6,535
t_{tabel}	1,703	1,703	1,703	1,703	1,703
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Hasil pengujian validitas variabel penelitian gaya kepemimpinan suportif (X1) menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item yang terdiri dari 5 item pernyataan kuesioner terhadap total skor menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Penelitian (X2)

Item	1	2	3	4	5
r_{xy}	0,520	0,532	0,743	0,690	0,717
t_{hitung}	3,040	3,138	5,556	4,762	5,142
t_{tabel}	1,703	1,703	1,703	1,703	1,703
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Hasil pengujian validitas variabel penelitian Gaya kepemimpinan Direktif (X2) menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item yang terdiri dari 5 item pernyataan kuesioner terhadap total skor menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Penelitian (X3)

Item	1	2	3
r_{xy}	0,759	0,804	0,767
t_{hitung}	5,825	6,757	5,974
t_{tabel}	1,703	1,703	1,703
Keterangan	valid	valid	valid

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Hasil pengujian validitas variabel penelitian Gaya Kemimpinan partisipatif (X3) menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item yang terdiri dari 3 item pernyataan kuesioner terhadap total skor menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian (X4)

Item	1	2	3	4
r_{xy}	0,758	0,594	0,716	0,771
t_{hitung}	5,816	3,695	5,123	6,062
t_{tabel}	1,703	1,703	1,703	1,703
Keterangan	Valid	valid	valid	valid

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Hasil pengujian validitas variabel penelitian Gaya Kemimpinan berorientasi prestasi (X4) menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item yang terdiri dari 4 item pernyataan kuesioner terhadap total skor

menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Penelitian (Y)

Item	1	2	3	4	5	6	7
r_{xy}	0,639	0,680	0,608	0,413	0,666	0,815	0,692
t hitung	4,154	4,635	3,824	2,270	4,458	7,024	4,788
t tabel	1,703	1,703	1,703	1,703	1,703	1,703	1,703
Keterangan	valid						

Item	8	9	10	11	12	13
r_{xy}	0,662	0,536	0,378	0,135	-0,015	-0,243
t hitung	4,417	3,172	2,040	0,681	-0,074	-1,251
t tabel	1,703	1,703	1,703	1,703	1,703	1,703
Keterangan	valid	Valid	valid	t. valid	t.valid	t.valid

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Hasil pengujian validitas variabel penelitian Kinerja (Y) menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item yang terdiri dari 13 item pernyataan kuesioner terhadap total skor menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Adapun item yang tidak valid maka item tersebut akan dibuang / tidak digunakan sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji kehandalan atau Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian (kuesioner) dalam penelitian ini adalah teknik belah dua.

Teknik belah dua merupakan teknik yang membelah dua masing-masing pernyataan menjadi pernyataan ganjil dan pernyataan genap, kemudian masing-masing belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan dua skor total untuk pernyataan ganjil dan pernyataan genap. Skor total belahan pertama dan skor total belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan rumus korelasi rank spearman dan selanjutnya angka tersebut disesuaikan untuk mendapatkan angka reliabilitas secara keseluruhan.

Hasil uji reliabilitas masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Uji reliabilitas Gaya kepemimpinan Suportif (X1)

				Klasifikasi Guilford
Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0,710	S. Tinggi
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0,831	S. Tinggi

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6, diperoleh angka reliabilitas (ri) untuk pernyataan Gaya kepemimpinan suportif (X1) sebesar 0,831 dan angka ini lebih besar dari nol ($0,831 > 0$) dan menurut klasifikasi interpretasi koefisien korelasi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari semua pernyataan (5 pernyataan) untuk mengukur indikator Gaya kepemimpinan Suportif (X1) dianggap reliabel dengan kategori Sangat tinggi.

Tabel 4.10 Uji reliabilitas Gaya kepemimpinan Direktif (X2)

				Klasifikasi Guilford
Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0,384	Rendah
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0,554	Cukup Tinggi

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh angka reliabilitas (ri) untuk pernyataan Gaya kepemimpinan direktif (X2) sebesar 0,554 dan angka ini lebih besar dari nol ($0,554 > 0$). Dan menurut klasifikasi interpretasi koefisien korelasi dapat ditarik

kesimpulan bahwa dari semua pernyataan (5 pernyataan) untuk mengukur indikator Gaya kepemimpinan direktif (X2) dianggap reliabel dengan kategori cukup Tinggi.

Tabel 4.11 Uji reliabilitas Gaya kepemimpinan partisipatif (X3)

				Klasifikasi Guilford
Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0,399	Rendah
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0,571	Cukup Tinggi

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11, diperoleh angka reliabilitas (ri) untuk pernyataan Gaya Kepemimpinan partisipatif (X3) sebesar 0,571 dan angka ini lebih besar dari nol ($0,571 > 0$). Dan menurut klasifikasi interpretasi koefisien korelasi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari semua pernyataan (3 pernyataan) untuk mengukur indikator Gaya kepemimpinan partisipatif (X3) dianggap reliabel dengan kategori cukup Tinggi.

Tabel 4.12 Uji reliabilitas Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4)

				Klasifikasi Guilford
Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0,607	Tinggi
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0,755	Sangat Tinggi

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh angka reliabilitas (ri) untuk pernyataan Gaya Kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) sebesar 0,755 dan angka ini lebih besar dari nol ($0,755 > 0$). Dan menurut klasifikasi interpretasi koefisien korelasi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari semua pernyataan (4 pernyataan) untuk mengukur indikator Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) dianggap reliabel dengan kategori sangat Tinggi.

Tabel 4.13 Uji reliabilitas Kinerja (Y)

				Klasifikasi Guilford
Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0,452	Cukup Tinggi
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0,623	Tinggi

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh angka reliabilitas (ri) untuk pernyataan kinerja (Y) sebesar 0,623 dan angka ini lebih besar dari nol ($0,623 > 0$). Dan menurut klasifikasi interpretasi koefisien korelasi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari semua pernyataan (10 pernyataan) untuk mengukur indikator Kinerja (Y) dianggap reliabel dengan kategori Tinggi.

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis didasarkan pada hasil kuesioner yang disebarluaskan pada sejumlah responden. Setiap jawaban responden diberi bobot nilai berdasarkan skala likert. Perhitungan mengenai skala penilaian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Arikunto 2010) bahwa perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing – masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya.

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing – masing item pernyataan dapat dijabarkan berikut ini:

4.3.3.1 Gambaran Umum Gaya kepemimpinan suportif (X1)

Pengetahuan terdiri dari 5 item pernyataan yaitu Pimpinan selalu menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan Pegawai, Pimpinan memperhatikan pemenuhan kebutuhan bawahannya, Pimpinan memiliki perilaku terbuka, Pimpinan memiliki sikap bersahabat dan Pimpinan dapat didekati dengan mudah oleh bawahan. Berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Gaya Kepemimpinan Suportif (X1). Menurut tanggapan responden dapat dilihat dihalaman berikut:

Tabel 4.14 Nilai (Skor) Variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X1)

		(X1)														
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3			ITEM 4			ITEM 5		
		F	SKOR	%												
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	1	2	4	0	0	0	1	2	4	0	0	0	1	2	4
3	3	0	0	0	2	6	7	0	0	0	3	9	11	3	9	11
4	4	6	24	22	11	44	41	12	48	44	10	40	37	14	56	52
5	5	20	100	74	14	70	52	14	70	52	14	70	52	9	45	33
JUMLAH		27	126	100	27	120	100	27	120	100	27	119	100	27	112	100

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan selalu menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan Pegawai menunjukkan sebanyak 20 orang (74%) memberikan jawaban Sangat setuju, 6 orang (22%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab tidak setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 126 yang menunjukkan Pimpinan selalu menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan Pegawai dengan respon kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan memperhatikan pemenuhan kebutuhan bawahannya menunjukkan sebanyak 14 orang (52%) memberikan jawaban sangat Setuju, 11 orang (41 %) menjawab Setuju, dan 2 orang (7 %) menjawab Netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 120 yang menunjukkan Menunjukan pada indikator Pimpinan memperhatikan pemenuhan kebutuhan bawahannya dengan respon kategori tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai Pimpinan memiliki perilaku terbuka menunjukkan sebanyak 14 orang (52%) memberikan jawaban sangat Setuju, 12 orang (44%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab Netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah skor 120 yang menunjukkan Pimpinan memiliki perilaku terbuka dengan respon kategori tinggi.

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan memiliki sikap bersahabat menunjukkan sebanyak 14 orang (52%) memberikan jawaban Sangat

Setuju, 10 orang (37%) menjawab Setuju, dan 3 orang (11%) menjawab netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 119 yang menunjukan Pimpinan memiliki sikap bersahabat dengan respon kategori tinggi.

Item 5 tanggapan responden mengenai Pimpinan dapat didekati dengan mudah oleh bawahan menunjukkan sebanyak 9 orang (33%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 14 orang (52 %) menjawab Setuju, 3 orang (11%) menjawab Netral dan 1 orang (4%) menjawab tidak setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 112 berarti Pimpinan dapat didekati dengan mudah oleh bawahan dengan respon kategori tinggi.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa item 1 mempunyai nilai skor tertinggi dibandingkan dengan indikator gaya kepemimpinan suportif lainnya, hal ini disebabkan dengan adanya pimpinan selalu menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan Pegawai maka akan membuat pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pimpinan yang seperti itu merupakan pimpinan idaman semua pegawai.

Sedangkan item 4 dimana Pimpinan memiliki sikap bersahabat dengan skor penilaian terendah, hal ini disebabkan tidak semua pegawai nyaman dengan sikap bersahabat yang ditunjukkan oleh pimpinan, terbukti pada hasil wawancara ditemukan adanya pegawai yang merasa santai dan tidak merasa terbebani dengan deadline pekerjaan akibat merasa dekat dengan pimpinan.

4.3.3.2 Gambaran Umum Gaya kepemimpinan direktif (X2)

Keterampilan (X2) terdiri dari 5 item pernyataan yaitu Pimpinan menunjukkan dominasi dalam mengarahkan bawahan, Pimpinan mengawasi bawahan secara ketat, Pimpinan lebih banyak membuat perencanaan untuk bawahan, Pimpinan membuat jadwal dan menentukan tujuan kinerja dan Pimpinan menentukan standar perilaku bawahan. Berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Gaya kepemimpinan direktif (X2). Menurut tanggapan responden dapat dilihat berikut:

Tabel 4.15 Nilai (Skor) Variabel gaya kepemimpinan direktif (X2)

		(X2)														
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3			ITEM 4			ITEM 5		
		F	SKOR	%												
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7
2	2	0	0	0	0	0	0	3	6	11	4	8	15	0	0	0
3	3	0	0	0	4	12	15	1	3	4	2	6	7	8	24	30
4	4	9	36	33	15	60	56	12	48	44	14	56	52	12	48	44
5	5	18	90	67	8	40	30	11	55	41	7	35	26	5	25	19
JUMLAH		27	126	100	27	112	100	27	112	100	27	105	100	27	97	100

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan menunjukkan dominasi dalam mengarahkan bawahan menunjukkan sebanyak 18 orang (67%) memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 9 orang (33%) menjawab Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 126 yang menunjukkan Pimpinan menunjukkan dominasi dalam mengarahkan bawahan dengan respon kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan mengawasi bawahan secara ketat menunjukkan sebanyak 8 orang (30%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 15 orang (56%) menjawab Setuju, dan 4 orang (15%)

menjawab Netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 112 yang menunjukan Pimpinan mengawasi bawahan secara ketat dengan respon kategori tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai Pimpinan lebih banyak membuat perencanaan untuk bawahan menunjukkan sebanyak 11 orang (41%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 12 orang (44%) menjawab Setuju, 1 orang (4%) menjawab Netral dan 3 orang (11%) menjawab tidak setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 112 yang menunjukan mendapat Pimpinan lebih banyak membuat perencanaan untuk bawahan dengan respon kategori tinggi.

Item 4 tanggapan responden mengenai Pimpinan membuat jadwal dan menentukan tujuan kinerja menunjukkan sebanyak 7 orang (26 %) memberikan jawaban Sangat Setuju, 14 orang (52%) menjawab Setuju, 2 orang (7%) menjawab netral dan 4 orang (15%) menjawab tidak setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 105 yang menunjukan Pimpinan membuat jadwal dan menentukan tujuan kinerja dengan respon kategori tinggi.

Item 5 tanggapan responden mengenai Pimpinan menentukan standar perilaku bawahan menunjukkan sebanyak 5 orang (19 %) memberikan jawaban Sangat Setuju, 12 orang (44%) menjawab Setuju, dan 8 orang (30%) menjawab netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 97 yang menunjukan Pimpinan menentukan standar perilaku bawahan dengan respon kategori tinggi.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa item 1 mempunyai nilai skor tertinggi dibandingkan dengan indikator gaya kepemimpinan lainnya, sesuai dengan Tupoksi pegawai wajib menunjukkan kinerjanya dalam hal ini Camat Bolangitang menunjukkan dominasi dalam

mengarahkan bawahan. Pimpinan yang dihormati adalah pimpinan yang mampu membuat bawahannya bekerja sebaik mungkin.

Sedangkan item 5 yaitu pimpinan menentukan standar perilaku bawahan merupakan skor penilaian terendah, camat Bolangitang tidak perlu lagi menentukan standar perilaku lagi karena semua pekerjaan pegawai telah diatur sesuai dengan tupoksi. Pengaturan yang dilakukan oleh camat dirasakan sebagai tambahan tekanan dalam pekerjaan pegawai sehingga hal itu yang membuat item ini mendapatkan skor penilaian terendah.

4.3.3.3 Gambaran Umum Gaya kepemimpinan partisipatif (X3)

Gaya kepemimpinan partisipatif (X3) terdiri dari 3 item pernyataan yaitu Pimpinan lebih banyak mengkonsultasikan keputusan pada bawahan dan Pimpinan mengadakan rapat untuk berdiskusi mengenai pengambilan keputusan dan Pimpinan lebih suka banyak berdiskusi dengan bawahan ditempat kerja. Berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Gaya kepemimpinan partisipatif (X3) Menurut tanggapan responden dapat dilihat berikut :

Tabel 4.16 Nilai (Skor) Variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X3)

		X3								
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3		
		F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	0	0	0	0	0	1	2	4
3	3	1	3	4	1	3	4	0	0	0
4	4	10	40	37	15	60	56	8	32	30
5	5	16	80	59	11	55	41	18	90	67
JUMLAH		27	123	100	27	118	100	27	124	100

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan lebih banyak mengkonsultasikan keputusan pada bawahan menunjukkan sebanyak 16 orang (59%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 10 orang (37 %) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab Netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 123 yang menunjukkan Pimpinan lebih banyak mengkonsultasikan keputusan pada bawahan dengan respon kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan mengadakan rapat untuk berdiskusi mengenai pengambilan keputusan menunjukkan sebanyak 11 orang (41%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 15 orang (56%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab kurang setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 118 yang menunjukkan Pimpinan mengadakan rapat untuk berdiskusi mengenai pengambilan keputusan dengan respon kategori tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai Pimpinan lebih suka banyak berdiskusi dengan bawahan ditempat kerja menunjukkan sebanyak 18 orang (67%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 8 orang (30%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab tidak Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 124 yang menunjukkan Pimpinan lebih suka banyak berdiskusi dengan bawahan ditempat kerja dengan respon kategori tinggi.

4.3.3.4 Gambaran Umum Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4)

Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) terdiri dari 4 item pernyataan yaitu Pimpinan mempunyai tujuan yang jelas pada bawahannya, Pimpinan memberi tantangan besar pada bawahannya, Pimpinan mempercayai kemampuan bawahannya dan Pimpinan memberikan bimbingan pada bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi. Berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner

yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) Menurut tanggapan responden dapat dilihat berikut :

Tabel 4.17 Nilai (Skor) Variabel Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4)

		(X4)											
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3			ITEM 4		
		F	SKOR	%									
1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	0
2	2	0	0	0	1	2	4	1	2	4	1	2	4
3	3	1	3	4	3	9	11	0	0	0	0	0	0
4	4	10	40	37	13	52	48	15	60	56	15	60	56
5	5	16	80	59	9	45	33	11	55	41	11	55	41
JUMLAH		27	123	100	27	109	100	27	117	100	27	117	100

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan mempunyai tujuan yang jelas pada bawahannya menunjukkan sebanyak 16 orang (59%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 10 orang (37 %) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab Netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 123 yang menunjukkan Pimpinan mempunyai tujuan yang jelas pada bawahannya dengan respon kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan memberi tantangan besar pada bawahannya menunjukkan sebanyak 9 orang (33%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 13 orang (48%) menjawab Setuju, 3 orang (11%) menjawab Netral, 1 orang (4%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (4%) menjawab sangat tidak setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 109 yang menunjukkan Pimpinan memberi tantangan besar pada bawahannya dengan respon kategori tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai Pimpinan mempercayai kemampuan bawahannya menunjukkan sebanyak 18 orang (67%) memberikan jawaban Sangat

Setuju, 8 orang (30%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab tidak Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 124 yang menunjukkan Pimpinan mempercayai kemampuan bawahannya dengan respon kategori tinggi.

Item 4 tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan bimbingan pada bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi menunjukkan sebanyak 11 orang (41%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 15 orang (56%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab tidak Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 117 yang menunjukkan Pimpinan memberikan bimbingan pada bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi dengan respon kategori tinggi.

4.3.3.5 Gambaran Umum Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai terdiri dari 13 item pernyataan yaitu Pemimpin menempatkan pegawai tingkat keterampilan, Pemimpin memberikan tugas pada pegawai sesuai kompetensi, Pimpinan selalu memberikan motivasi pada pegawai untuk meningkatkan kinerja, Pimpinan selalu menekankan pentingnya komitmen individu dalam pelaksanaan tugas, Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk rajin bekerja, Pimpinan mampu membimbing pegawai dalam bekerja, Pimpinan selalu mendukung pegawai dalam bekerja, Pimpinan mendukung adanya kerja sama team, Pimpinan menentukan system kerja untuk mendisiplinkan waktu, Fasilitas kantor kecamatan mendukung pegawai dalam bekerja, Tekanan tinggi tinggi akibat tuntutan kerja dari pimpinan, Perubahan lingkungan internal kecamatan turut berpengaruh pada kinerja, Perubahan lingkungan eksternal kecamatan turut berpengaruh pada kinerja. Berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing – masing indikator dari Kinerja Menurut tanggapan responden dapat dilihat berikut :

Tabel 4.18 Nilai (Skor) Variabel kinerja (Y)

		Y														
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3			ITEM 4			ITEM 5		
		F	SKOR	%												
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4	
4	4	6	24	22	4	16	15	12	48	44	20	80	74	7	28	26
5	5	21	105	78	23	115	85	15	75	56	7	35	26	19	95	70
JUMLAH		27	129	100	27	131	100	27	123	100	27	115	100	27	126	100

		Y														
		ITEM 6			ITEM 7			ITEM 8			ITEM 9			ITEM 10		
		F	SKOR	%	F	SKOR	%									
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7
2	2	0	0	0	1	2	4	1	2	4	1	2	4	0	0	0
3	3	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4	1	3	4
4	4	3	12	11	3	12	11	7	28	26	15	60	56	21	84	78
5	5	23	115	85	23	115	85	19	95	70	10	50	37	5	25	19
JUMLAH		27	130	100	27	129	100	27	125	100	27	115	100	29	112	107

		Y									
		ITEM 11			ITEM 12			ITEM 13			
		F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F
1	1	0	0	0	10	10	37	0	0	0	
2	2	24	48	89	14	28	52	21	42	78	
3	3	2	6	7	1	3	4	4	12	15	
4	4	1	4	4	2	8	7	2	8	7	
5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUMLAH		27	58	100	27	49	100	27	62	100	

Sumber Data: Kuisioner diolah 2021

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Pemimpin menempatkan pegawai tingkat keterampilan. menunjukkan sebanyak 21 orang (78%) memberikan jawaban Sangat Setuju dan 6 orang (22 %) menjawab Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 129 yang menunjukan Pemimpin menempatkan pegawai tingkat keterampilan. dengan respon kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Pemimpin memberikan tugas pada pegawai sesuai kompetensi menunjukkan sebanyak 23 orang (85%) memberikan jawaban Sangat Setuju dan 4 orang (15%) menjawab Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 131 yang menunjukan Pemimpin memberikan tugas pada pegawai sesuai kompetensi dengan respon kategori tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai Pimpinan selalu memberikan motivasi pada pegawai untuk meningkatkan kinerja menunjukkan sebanyak 15 orang (56%) memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 12 orang (44%) menjawab Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 123 yang menunjukkan Pimpinan selalu memberikan motivasi pada pegawai untuk meningkatkan kinerja dengan respon kategori tinggi.

Item 4 tanggapan responden mengenai Pimpinan selalu menekankan pentingnya komitmen individu dalam pelaksanaan tugas menunjukkan sebanyak 7 orang (26%) memberikan jawaban Sangat Setuju, dan 20 orang (74%) menjawab Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 115 yang menunjukkan Pimpinan selalu menekankan pentingnya komitmen individu dalam pelaksanaan tugas dengan respon kategori tinggi.

Item 5 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk rajin bekerja menunjukkan sebanyak 19 orang (70%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 7 orang (26 %) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab Netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 126 yang menunjukkan Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk rajin bekerja dengan respon kategori tinggi.

Item 6 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan mampu membimbing pegawai dalam bekerja menunjukkan sebanyak 23 orang (85%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 3 orang (11%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab Netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 130 yang menunjukkan Pimpinan mampu membimbing pegawai dalam bekerja dengan respon kategori tinggi.

Item 7 tanggapan responden mengenai Pimpinan selalu mendukung pegawai dalam bekerja menunjukkan sebanyak 23 orang (85%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 3 orang (11%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab tidak Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 129 yang menunjukkan Pimpinan selalu mendukung pegawai dalam bekerja dengan respon kategori tinggi.

Item 8 tanggapan responden mengenai Pimpinan mendukung adanya kerja sama team menunjukkan sebanyak 19 orang (70%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 7 orang (26%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab tidak Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 125 yang menunjukkan Pimpinan mendukung adanya kerja sama team dengan respon kategori tinggi.

Item 9 tanggapan responden mengenai indikator Pimpinan menentukan system kerja untuk mendisiplinkan waktu menunjukkan sebanyak 10 orang (37%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 15 orang (56 %) menjawab Setuju, 1 orang (4%) menjawab Netral dan 1 orang (4%) menjawab tidak setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 115 yang menunjukkan Pimpinan menentukan system kerja untuk mendisiplinkan waktu dengan respon kategori tinggi.

Item 10 tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas kantor kecamatan mendukung pegawai dalam bekerja menunjukkan sebanyak 5 orang (19%) memberikan jawaban Sangat Setuju, 21 orang (78%) menjawab Setuju, dan 1 orang (4%) menjawab Netral. Jawaban pada item ini dengan jumlah 112 yang menunjukkan Fasilitas kantor kecamatan mendukung pegawai dalam bekerja dengan respon kategori tinggi.

Item 11 tanggapan responden mengenai Tekanan tinggi tinggi akibat tuntutan kerja dari pimpinan menunjukkan sebanyak 1 orang (4%) memberikan jawaban

Setuju, 2 orang (7%) menjawab Netral, dan 24 orang (48%) menjawab tidak Setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 58 yang menunjukkan Tekanan tinggi tinggi akibat tuntutan kerja dari pimpinan dengan respon kategori tinggi.

Item 12 tanggapan responden mengenai Perubahan lingkungan internal kecamatan turut berpengaruh pada kinerja menunjukkan sebanyak 2 orang (7%) menjawab Setuju, 1 orang (4%) menjawab netral, 14 orang (52%) menjawab tidak setuju dan 10 orang (37%) menjawab sangat tidak setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 49 yang menunjukkan Perubahan lingkungan internal kecamatan turut berpengaruh pada kinerja dengan respon kategori tinggi.

Item 13 tanggapan responden mengenai Perubahan lingkungan eksternal kecamatan turut berpengaruh pada kinerja menunjukkan sebanyak 2 orang (7%) menjawab Setuju, 4 orang (15%) menjawab netral, dan 21 orang (78%) menjawab tidak setuju. Jawaban pada item ini dengan jumlah 62 yang menunjukkan Perubahan lingkungan eksternal kecamatan turut berpengaruh pada kinerja dengan respon kategori tinggi.

4.4 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini digunakan untuk mengukur Gaya kepemimpinan berpengaruh secara Simultan maupun secara parsial dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Bolangitang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur secara ringkas hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel *independet* terhadap variabel *dependent* dapat dilihat pada tabel berikut :

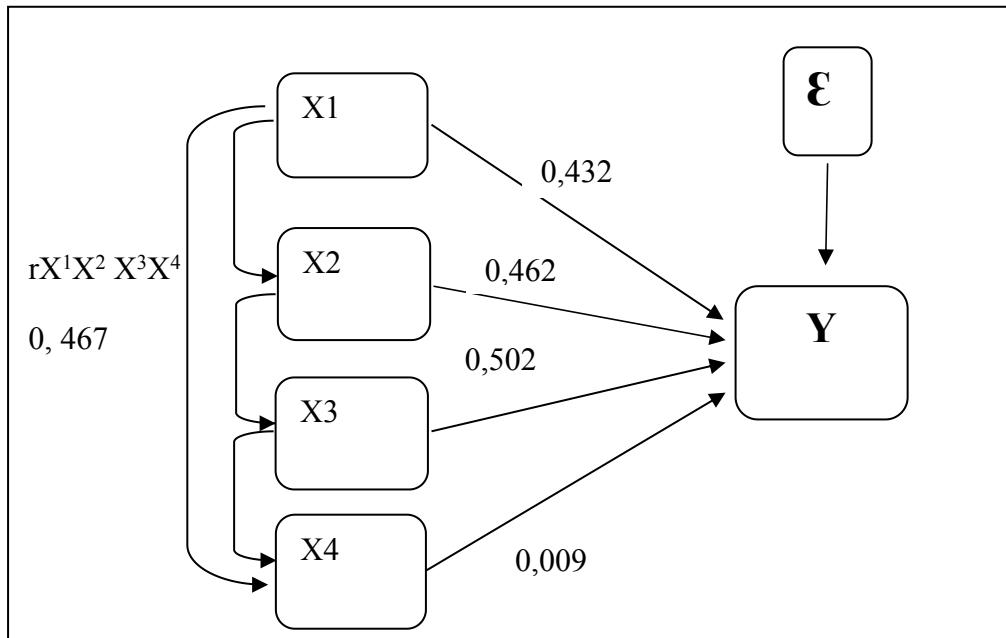
Tabel 4.19 Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan besarnya pengaruh variabel X terhadap Y

Pengaruh antar variabel	Besarnya pengaruh	Nilai sig	Alpha (α)	Keputusan	kesimpulan
Y ← X ₁ X ₂ X ₃ X ₄	0,467	0,006	0,05	Signifikan	Diterima
Y ← X ₁	0,432	0,012	0,05	Signifikan	Diterima
Y ← X ₂	0,464	0,009	0,05	Signifikan	Diterima
Y ← X ₃	0,502	0,009	0,05	Signifikan	Diterima
Y ← X ₄	0,009	0,953	0,05	T.Signifikan	Ditolak

Sumber : Hasil olahan Data 2021

Dari tabel diatas menunjukkan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya kepemimpinan secara *simultan* meliputi Gaya kepemimpinan suportif (X1), Gaya kepemimpinan Direktif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3) dan Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,467 (46,7%), sedangkan secara *parsial* pengaruh sub variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X1) berpengaruh posistif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,432 (43,2%), pengaruh sub variabel gaya kepemimpinan direktif (X2) berpengaruh Posistif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,464 (46,4 %). pengaruh sub variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X3) berpengaruh Posistif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,502 (50,2 %) dan pengaruh sub variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) berpengaruh Posistif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,009 (9%). Dengan demikian dari hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian 3 variabel diterima dan 1 (satu) ditolak.

Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat digambarkan kedalam model struktural jalur sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Dari gambar di atas, maka dapat dibentuk persamaan struktural dalam model *simultan* sebagai berikut :

$$\text{Persamaan jalur : } Y = 0,432X_1 + 0,464 X_2 + 0,502 X_3 + 0,009 X_4 + 0,533 \varepsilon$$

$$\text{Dengan } r^2 = 0,467$$

Dari persamaan struktural jalur diatas, maka secara sistematis pengaruh variabel Gaya kepemimpinan baik secara *Simultan* maupun secara *parsial* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Bolangitang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 4.20 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama Suportif (X1), direktif (X2), partisipatif (X4) dan berorientasi prestasi (X4) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama ($R^2_{Y_{Xk}}$)
		Langsung	Total	
X ₁	0,432	0,432	0,432	-
X ₂	0,464	0,464	0,464	-
X ₃	0,502	0,502	0,502	-
X ₄	0,009	0,009	0,009	-
ε_1	0,533	1-0,467 = 0,533	-	-
X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄	-	-	-	0,467

Sumber : Lampiran, data Diolah Kembali

Tabel 4.11 Menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan (X) yang terbagi atas Sub Variabel Gaya Kepemimpinan Suportif (X₁) memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,432 artinya jika pimpinan selalu mendukung bawahannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 43,2%. Sub Variabel Gaya kepemimpinan direktif (X₂) juga memiliki koefisien pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,464, hal ini berarti bahwa jika pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan secara direktif maka akan mempercepat kinerja pegawai sebesar 46,4%. Sub Variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X₃) juga memiliki koefisien pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,502 hal ini berarti bahwa jika pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif maka akan mempercepat kinerja pegawai sebesar 50,2%. Sub Variabel Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X₄) juga memiliki koefisien pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,009, hal ini berarti bahwa jika pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan prestasi maka kinerja pegawai hanya meningkat sebesar 9 %. Adanya Nilai R Square pada persamaan jalur sebesar 0,467 atau

46,7 % mengindikasikan bahwa nilai variabel Kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh variabel Gaya kepemimpinan yang meliputi Gaya kepemimpinan suportif, Gaya kepemimpinan direktid, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 0,533 atau 53,3 %.

Hasil olah data juga menunjukkan bahwa dari empat subvariabel Gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan partisipatif lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai jika dibandingkan dengan subvariabel lainnya. Keempat sub variabel menunjukkan korelasi positif sebesar 0,467 atau 46,7 %.

4.5 Pembahasan

Berikut adalah uraian hipotesis yang ajukan sebelumnya pada seminar judul, Hipotesis yang diajukan adalah bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial, uraiannya adalah sebagai berikut:

4.5.1 Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dalam meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang berasal dari oleh data kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Lihat tabel 4.19) maka disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan secara *simultan* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,467 atau 46,7 %. Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu

seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Kepemimpinan secara luas yang meliputi proses mempengaruhi untuk menentukan tujuan perusahaan, maka kepemimpinan harus dapat memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Karena keberhasilan dalam gaya kepemimpinan dapat menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu, untuk menjaga kelangsungan operasional instansi dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. (MS, Yamali, and Irfani 2020)

Pemimpin menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pegawainya.(Jamaludin 2017)

4.5.2 Gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan suportif berpengaruh secara parsial dalam meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang berasal dari oleh data kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Lihat tabel 4.19) maka disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berupa pengetahuan secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,432 atau 43,2 %. Seorang pimpinan yang mengaplikasikan kepemimpinan suportif akan selalu berusaha menyediakan setiap kebutuhan para anggota. Hal tersebut dilakukan untuk mendukung kinerja tim sehingga tidak kekurangan suatu apapun, baik fasilitas maupun motivasi. Pemimpin suportif juga akan terlibat langsung dalam membantu anggota memecahkan masalah. pimpinan juga melakukan pendekatan personal saat berinteraksi bersama tim. Kepemimpinan suportif memprioritaskan anggota dibandingkan pencapaian target.

Menurut House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan suportif, yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para pegawai. Winardi (2000:63) kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri.

Kepemimpinan suportif juga dikenal dengan istilah penyokong atau perhatian, dalam gaya ini pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan kinerja para pegawai. dengan cara membimbing pengikut atau pegawai dengan sebaik-baiknya, menciptakan suatu

lingkungan kerja yang membantu keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri. (Yulistian, Astuti, and Utami 2017). Hasil penelitian dilokasi penelitian menemukan jika jenis gaya kepemimpinan ini dapat memberikan pengaruh secara signifikan karena dianggap dapat mendorong kinerja pegawai.

4.5.3 Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan direktif berpengaruh secara parsial dalam meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang berasal dari oleh data kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Lihat tabel 4.19) maka disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan direktif berupa keterampilan secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,464 atau 46,4 %. Gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau lugas khusus (otokrasi). Tipe ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, apalagi dalam pengambilan keputusan gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan dan wewenang memberikan petunjuk spesifik untuk kinerja bawahannya.

Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan. Pelaksanaannya sangat tegang pula, sehingga lebih tepat apabila kepemimpinan

atau pemimpin tipe ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat, dimana suatu konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi. (Soe'od Hakam, Mochammad; Nayati Utami, Hamidah; Christian 2013). Menurut hasil penelitian dikantor Camat Bolangitang terkadang camat menggunakan gaya kepemimpinan Direktif untuk mendorong kinerja pegawai agar lebih maksimal.

4.5.4 Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara parsial dalam meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang berasal dari oleh data kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Lihat tabel 4.19) maka disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif berupa keterampilan secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,502 atau 50,2 %. Gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Perilaku pemimpin yang partisipatif mengharapkan adanya saran-saran dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, bawahannya merasa lebih dihargai oleh atasannya karena mereka dianggap mampu berperan dalam pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, hubungan antara pemimpin dengan bawahan akan terjaga dengan baik. (Soe'od Hakam, Mochammad; Nayati Utami, Hamidah; Christian 2013).

Pada kantor Camat, pimpinan dalam hal ini Camat Bolangitang menerapkan Model kepemimpinan partisipatif dimana semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses pengambilan keputusan bersama, terlepas dari jabatan dan pangkatnya. Menurut Indeed, Pemimpin memberikan informasi tentang isu, masalah, atau rencana tentang perusahaan kepada semua staf, melihat dari hasil

penelitian model gaya kepemimpinan seperti ini terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data yang menunjukkan hipotesis penelitian diterima.

4.5.5 Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh secara parsial dalam meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang berasal dari oleh data kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Lihat tabel 4.19) maka disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berupa keterampilan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai terbukti pada hasil olahan data kuesioner mendapatkan nilai sebesar 0,009 atau 9 %.

Menurut House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakan dengan baik. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif. Menurut pendapat tokoh tersebut dalam gaya ini menetapkan tujuan yang menantang dan merangsang para pegawai, mengharapkan pegawai untuk berprestasi setinggi mungkin, percaya pada kemampuan pegawai untuk mencapainya, dan terus menerus mencari peningkatan hasil karya atau kerja.

Namun kondisi dilapangan yang terjadi adalah kondisi yang tidak diharapkan, Ketika camat menerapkan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi atau camat memberikan tantangan pada pekerjaan maka bawahan atau pegawai tidak bisa melaksanakannya dengan baik. Banyak faktor yang dipercaya menghalangi kinerja pegawai contohnya adalah kondisi pandemic yang berkepanjangan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu sikap atau pola perilaku seorang pemimpin yang didasari kemampuan pribadi untuk mempengaruhi, memotivasi atau membangkitkan semangat seseorang atau orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan:

1. Dari hasil penelitian Gaya Kepemimpinan yang berupa Gaya suportif (X1), Gaya direktif (X2), Gaya partisipatif (X3) dan Gaya berorientasi prestasi (X4) berpengaruh simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Diperoleh nilai sebesar 0.467 (46,7%).
2. Dari hasil penelitian Gaya kepemimpinan suportif (X1) berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara diperoleh nilai sebesar 0.432, (43,2%).
3. Dari hasil penelitian Gaya kepemimpinan yang direktif (X2) berpengaruh parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara diperoleh nilai sebesar 0.464, (46,4%).
4. Dari hasil penelitian Gaya kepemimpinan partisipatif (X3) berpengaruh parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara diperoleh nilai sebesar 0.502, (50,2%).
5. Dari hasil penelitian Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) tidak berpengaruh parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial Di

Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara diperoleh nilai 0.009 (9 %).

5.2 Saran

Penelitian ini belum sempurna, masih terdapat kekurangan masih butuh pengembangan dalam rangka perubahan yang lebih baik. Adapun saran dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan kepada pegawai Kecamatan Bolangitang untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan tupoksinya.
2. Bagi camat Kecamatan Bolangitang Timur dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang berupa gaya suportif, gaya direktif, gaya partisipatif dan gaya orientasi prestasi karena dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti kinerja pegawai selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang turut mempengaruhi Kinerja, misalnya Motivasi, kompetensi, Disiplin kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Juriko. 2015. "08 BAB I Fix Revisi 2 Jan 2015." Universitas Negeri Makassar. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/7924%0A>.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edited by Rineka Cipta. Jakarta: Rineka Cipta.
- Isnaeni, Diah. 2018. "Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Di Desa Kalinegoro Kecamatan Mertoyudan Magelang." Jawa Tengah.
- Jamaludin, Agus. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3 (3): 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>.
- Kamal, Muhammad. 2020. "Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Aparatur Pemerintah Desa." Banda Aceh: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR - RANIRY.
- Khabib, Muh. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pengalaman Kepala Desa Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Desa Piyono Kecamatan Ngombol Kabupaten Purwokerto." Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha.
- Kusman, Yuskal dan Rifma. 2002. *Kepemimpinan Pendidikan*. Padang: Universitas negeri Padang.
- Mardatila, Ani. 2020. "7 Macam Gaya Kepemimpinan Dan Cara Menemukan Yang Cocok Bagi Anda | Merdeka.Com." Merdeka.Com. 2020. <https://www.merdeka.com/sumut/7-macam-gaya-kepemimpinan-dan-cara-menemukan-yang-cocok-bagi-anda-kln.html>.
- MS, M Zahari, Fakhrul Rozi Yamali, and A Irfani. 2020. "Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Kepemimpinan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Jambi.” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 5 (2): 276. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>.
- Nasir, Munawir, Jafar Basalamah, and M zulkifli Murfat. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional , Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Equilibrium Selebes* 1 (April): 1–11.
- Ratna, Andi, and Hasniaty. 2017. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAMUJU” 14 (2): 92–102.
- Riduwan. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rompas, Goverd, Bernhard Tewal, and Lucky Dotulong. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6 (4). <https://doi.org/10.35794/emb.v6i4.20919>.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soe’oed Hakam, Mochammad; Nayati Utami, Hamidah; Christian, Bayu Putra; 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.2 No.2 Juni 2013* 2 (2): 1689–99. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/93>.
- Srimiatun. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Kawedanan Kabupaten Magetan.” *Epicheirisi* 2: 38–43.

- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulistian, Arly, Endang Astuti, and Hamidah Utami. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai.”
- Inu Kencana, Syafie 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama

LAMPIRAN OLAH DATA

GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF XI

RESPONDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	Total
1	4	3	5	3	4	19
2	5	5	5	5	4	24
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	5	24
6	5	4	4	4	4	21
7	5	5	4	5	5	24
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	4	5	5	3	22
11	5	5	5	5	3	23
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	5	4	5	23
15	5	4	4	5	4	22
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	4	3	4	21
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	4	4	4	22
20	5	5	4	5	4	23
21	4	4	5	5	4	22
22	5	5	4	4	4	22
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	4	3	22
26	5	4	4	4	4	21
27	2	3	2	3	2	12

GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF X2

RESPONDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	Total
1	5	3	2	5	3	18
2	5	4	4	3	3	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	2	3	17
5	5	4	5	5	1	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	3	5	4	4	21
8	5	4	2	2	3	16

9	4	4	2	2	3	15
10	4	3	4	4	1	16
11	5	4	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	5	3	5	5	5	23
14	5	5	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	4	21
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	2	3	19
21	5	5	5	3	3	21
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	4	4	23
25	5	5	5	4	4	23
26	5	5	4	4	3	21
27	4	4	3	4	4	19

GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

X3

RESPONDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	Total
1	4	5	5	14
2	3	4	5	12
3	4	4	4	12
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	4	4	4	12
7	4	3	4	11
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	4	4	5	13
11	5	5	5	15
12	5	4	5	14
13	5	5	5	15
14	4	4	5	13
15	5	5	5	15
16	4	4	5	13
17	5	4	5	14
18	4	4	4	12
19	5	4	5	14
20	4	4	4	12

21	5	4	4	13
22	5	4	5	14
23	5	5	5	15
24	5	4	4	13
25	5	5	5	15
26	5	5	4	14
27	4	4	2	10

GAYA KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PRESTASI X4

RESPONDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	Total
1	5	4	5	5	19
2	4	4	5	4	17
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	18
6	4	4	4	4	16
7	4	2	5	5	16
8	5	5	4	5	19
9	5	5	4	5	19
10	4	3	4	4	15
11	5	1	5	5	16
12	4	4	5	5	18
13	5	3	5	5	18
14	4	4	5	5	18
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	4	4	4	17
18	4	4	4	4	16
19	5	5	4	4	18
20	4	4	4	4	16
21	5	4	4	4	17
22	5	5	5	4	19
23	5	4	4	4	17
24	5	4	4	4	17
25	4	4	4	4	16
26	5	5	4	4	18
27	3	3	2	2	10

KINERJA (Y)

RESPONDEN	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	Total
1	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	1	2	50
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	55
3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2	2	52
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	52
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	1	2	52
6	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	1	2	48
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	2	53
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	54
9	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	2	2	51
10	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	1	2	49
11	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	1	2	52
12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	53
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	2	53
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	55
15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	52
16	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2	52
17	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	50
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2	52
19	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2	52
20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	53
21	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	53
22	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2	52
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	55
24	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2	51
25	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	52
26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2	52
27	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	42

Transformasi data ordinal ke data Interval Menggunakan MSI

Variabel X1

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	6,000	0,222	0,259	0,324	-0,646	2,092
	5,000	20,000	0,741	1,000	0,000		3,622
2,000	3,000	2,000	0,074	0,074	0,140	-1,446	1,000
	4,000	11,000	0,407	0,481	0,399	-0,046	2,259
	5,000	14,000	0,519	1,000	0,000		3,662
3,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	12,000	0,444	0,481	0,399	-0,046	2,471
	5,000	14,000	0,519	1,000	0,000		3,954
4,000	3,000	3,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	1,000
	4,000	10,000	0,370	0,481	0,399	-0,046	2,140
	5,000	14,000	0,519	1,000	0,000		3,473
5,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	3,000	3,000	0,111	0,148	0,231	-1,044	1,833
	4,000	14,000	0,519	0,667	0,364	0,431	2,930
	5,000	9,000	0,333	1,000	0,000		4,276

Succesive Interval

1	2	3	4	5	Total
2,092	1,000	3,954	1,000	2,930	10,976
3,622	3,662	3,954	3,473	2,930	17,641
2,092	2,259	2,471	2,140	2,930	11,891
3,622	3,662	3,954	3,473	4,276	18,987
3,622	2,259	3,954	3,473	4,276	17,584
3,622	2,259	2,471	2,140	2,930	13,422
3,622	3,662	2,471	3,473	4,276	17,504
3,622	3,662	3,954	3,473	4,276	18,987
3,622	3,662	3,954	3,473	4,276	18,987
3,622	2,259	3,954	3,473	1,833	15,141
3,622	3,662	3,954	3,473	1,833	16,543
3,622	3,662	3,954	3,473	4,276	18,987
3,622	3,662	3,954	3,473	4,276	18,987
3,622	2,259	3,954	2,140	4,276	16,251
3,622	2,259	2,471	3,473	2,930	14,755
2,092	2,259	2,471	2,140	2,930	11,891
3,622	3,662	2,471	1,000	2,930	13,685
2,092	2,259	2,471	2,140	2,930	11,891
3,622	3,662	2,471	2,140	2,930	14,825
3,622	3,662	2,471	3,473	2,930	16,158
2,092	2,259	3,954	3,473	2,930	14,708
3,622	3,662	2,471	2,140	2,930	14,825
2,092	2,259	2,471	2,140	2,930	11,891
3,622	3,662	3,954	3,473	4,276	18,987
3,622	3,662	3,954	2,140	1,833	15,210
3,622	2,259	2,471	2,140	2,930	13,422
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000

Transformasi data ordinal ke data Interval Menggunakan MSI

Variabel X2

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	4,000	9,000	0,333	0,333	0,364	-0,431	1,000
	5,000	18,000	0,667	1,000	0,000		2,636
2,000	3,000	4,000	0,148	0,148	0,231	-1,044	1,000
	4,000	15,000	0,556	0,704	0,346	0,535	2,355
	5,000	8,000	0,296	1,000	0,000		3,728
3,000	2,000	3,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	1,000
	3,000	1,000	0,037	0,148	0,231	-1,044	1,575
	4,000	12,000	0,444	0,593	0,388	0,234	2,351
	5,000	11,000	0,407	1,000	0,000		3,657
4,000	2,000	4,000	0,148	0,148	0,231	-1,044	1,000
	3,000	2,000	0,074	0,222	0,298	-0,765	1,662
	4,000	14,000	0,519	0,741	0,324	0,646	2,511
5,000	5,000	7,000	0,259	1,000	0,000		3,810
	1,000	2,000	0,074	0,074	0,140	-1,446	1,000
	3,000	8,000	0,296	0,370	0,378	-0,331	2,091
5,000	4,000	12,000	0,444	0,815	0,267	0,896	3,142
	5,000	5,000	0,185	1,000	0,000		4,335

Succesive Interval

1	2	3	4	5	Total
2,636	1,000	1,000	3,810	2,091	10,538
2,636	2,355	2,351	1,662	2,091	11,096
1,000	2,355	2,351	2,511	3,142	11,359
1,000	2,355	2,351	1,000	2,091	8,798
2,636	2,355	3,657	3,810	1,000	13,458
1,000	2,355	2,351	2,511	3,142	11,359
2,636	1,000	3,657	2,511	3,142	12,946
2,636	2,355	1,000	1,000	2,091	9,082
1,000	2,355	1,000	1,000	2,091	7,446
1,000	1,000	2,351	2,511	1,000	7,862
2,636	2,355	3,657	3,810	4,335	16,794
2,636	3,728	3,657	3,810	4,335	18,167
2,636	1,000	3,657	3,810	4,335	15,439
2,636	3,728	2,351	2,511	3,142	14,368
1,000	2,355	2,351	2,511	3,142	11,359
2,636	2,355	2,351	2,511	3,142	12,995
2,636	2,355	2,351	2,511	3,142	12,995
1,000	2,355	2,351	2,511	3,142	11,359
2,636	3,728	3,657	3,810	4,335	18,167
2,636	2,355	3,657	1,000	2,091	11,740
2,636	3,728	3,657	1,662	2,091	13,775
2,636	3,728	3,657	3,810	4,335	18,167
1,000	2,355	2,351	2,511	3,142	11,359
2,636	3,728	3,657	2,511	3,142	15,673
2,636	3,728	3,657	2,511	3,142	15,673
2,636	3,728	2,351	2,511	2,091	13,317
1,000	2,355	1,575	2,511	3,142	10,582

Transformasi data ordinal ke data Interval Menggunakan MSI

Variabel X3

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	10,000	0,370	0,407	0,388	-0,234	2,356
	5,000	16,000	0,593	1,000	0,000		3,840
2,000	3,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	15,000	0,556	0,593	0,388	0,234	2,632
	5,000	11,000	0,407	1,000	0,000		4,138
3,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	8,000	0,296	0,333	0,364	-0,431	2,231
	5,000	18,000	0,667	1,000	0,000		3,731

Succesive Interval

1	2	3	Total
2,356	4,138	3,731	10,224
1,000	2,632	3,731	7,363
2,356	2,632	2,231	7,219
3,840	4,138	3,731	11,709
3,840	4,138	3,731	11,709
2,356	2,632	2,231	7,219
2,356	1,000	2,231	5,587
3,840	4,138	3,731	11,709
3,840	4,138	3,731	11,709
2,356	2,632	3,731	8,719
3,840	4,138	3,731	11,709
3,840	2,632	3,731	10,203
3,840	4,138	3,731	11,709
2,356	2,632	3,731	8,719
3,840	4,138	3,731	11,709
2,356	2,632	3,731	8,719
3,840	2,632	3,731	10,203
2,356	2,632	2,231	7,219
3,840	2,632	3,731	10,203
2,356	2,632	2,231	7,219
3,840	2,632	2,231	8,704
3,840	2,632	3,731	10,203
3,840	4,138	3,731	11,709
3,840	2,632	2,231	8,704
3,840	4,138	3,731	11,709
3,840	4,138	2,231	10,209
2,356	2,632	1,000	5,988

Transformasi data ordinal ke data Interval Menggunakan MSI

Variabel X4

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	10,000	0,370	0,407	0,388	-0,234	2,356
	5,000	16,000	0,593	1,000	0,000		3,840
2,000	1,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	2,000	1,000	0,037	0,074	0,140	-1,446	1,585
	3,000	3,000	0,111	0,185	0,267	-0,896	2,043
	4,000	13,000	0,481	0,667	0,364	0,431	2,985
	5,000	9,000	0,333	1,000	0,000		4,276
3,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	15,000	0,556	0,593	0,388	0,234	2,632
	5,000	11,000	0,407	1,000	0,000		4,138
4,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	15,000	0,556	0,593	0,388	0,234	2,632
	5,000	11,000	0,407	1,000	0,000		4,138

Succesive Interval

1	2	3	4	Total
3,840	2,985	4,138	4,138	15,101
2,356	2,985	4,138	2,632	12,111
2,356	2,985	2,632	2,632	10,605
3,840	4,276	4,138	4,138	16,392
3,840	4,276	2,632	2,632	13,381
2,356	2,985	2,632	2,632	10,605
2,356	1,585	4,138	4,138	12,216
3,840	4,276	2,632	4,138	14,886
3,840	4,276	2,632	4,138	14,886
2,356	2,043	2,632	2,632	9,664
3,840	1,000	4,138	4,138	13,116
2,356	2,985	4,138	4,138	13,616
3,840	2,043	4,138	4,138	14,160
2,356	2,985	4,138	4,138	13,616
3,840	4,276	4,138	4,138	16,392
3,840	4,276	4,138	4,138	16,392
3,840	2,985	2,632	2,632	12,090
2,356	2,985	2,632	2,632	10,605
3,840	4,276	2,632	2,632	13,381
2,356	2,985	2,632	2,632	10,605
3,840	2,985	2,632	2,632	12,090
3,840	4,276	4,138	2,632	14,886
3,840	2,985	2,632	2,632	12,090
3,840	2,985	2,632	2,632	12,090
2,356	2,985	2,632	2,632	10,605
3,840	4,276	2,632	2,632	13,381
1,000	2,043	1,000	1,000	5,043

Transformasi data ordinal ke data Interval Menggunakan MSI
Variabel Y

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	4,000	6,000	0,222	0,222	0,298	-0,765	1,000
	5,000	21,000	0,778	1,000	0,000		2,723
2,000	4,000	4,000	0,148	0,148	0,231	-1,044	1,000
	5,000	23,000	0,852	1,000	0,000		2,832
3,000	4,000	12,000	0,444	0,444	0,395	-0,140	1,000
	5,000	15,000	0,556	1,000	0,000		2,600
4,000	4,000	20,000	0,741	0,741	0,324	0,646	1,000
	5,000	7,000	0,259	1,000	0,000		2,687
5,000	3,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	7,000	0,259	0,296	0,346	-0,535	2,164
	5,000	19,000	0,704	1,000	0,000		3,677
6,000	3,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	3,000	0,111	0,148	0,231	-1,044	1,833
	5,000	23,000	0,852	1,000	0,000		3,457
7,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	3,000	0,111	0,148	0,231	-1,044	1,833
	5,000	23,000	0,852	1,000	0,000		3,457
8,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	7,000	0,259	0,296	0,346	-0,535	2,164
	5,000	19,000	0,704	1,000	0,000		3,677
9,000	2,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	3,000	1,000	0,037	0,074	0,140	-1,446	1,585
	4,000	15,000	0,556	0,630	0,378	0,331	2,758
10,000	5,000	10,000	0,370	1,000	0,000		4,205
	3,000	1,000	0,037	0,037	0,081	-1,786	1,000
	4,000	21,000	0,778	0,815	0,267	0,896	2,946
11,000	5,000	5,000	0,185	1,000	0,000		4,628
	2,000	24,000	0,889	0,889	0,189	1,221	1,000
	3,000	2,000	0,074	0,963	0,081	1,786	2,677
12,000	4,000	1,000	0,037	1,000	0,000		3,398
	1,000	10,000	0,370	0,370	0,378	-0,331	1,000
	2,000	14,000	0,519	0,889	0,189	1,221	2,383
13,000	3,000	1,000	0,037	0,926	0,140	1,446	3,348
	4,000	2,000	0,074	1,000	0,000	8,210	3,913
	2,000	21,000	0,778	0,778	0,298	0,765	1,000
	3,000	4,000	0,148	0,926	0,140	1,446	2,447
	4,000	2,000	0,074	1,000	0,000		3,276

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
1,000	2,832	1,000	1,000	2,164	3,457	3,457	2,164	4,205	4,628	1,000	1,000	1,000	28,906
2,723	2,832	2,600	2,687	3,677	3,457	3,457	2,164	4,205	4,628	1,000	2,383	1,000	36,811
1,000	2,832	2,600	2,687	2,164	3,457	3,457	2,164	2,758	4,628	1,000	2,383	1,000	32,128
1,000	1,000	1,000	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	4,205	4,628	1,000	2,383	1,000	31,482
2,723	2,832	2,600	2,687	2,164	3,457	1,833	3,677	4,205	2,946	1,000	1,000	1,000	32,122
1,000	1,000	1,000	1,000	3,677	1,833	1,833	3,677	4,205	2,946	1,000	1,000	1,000	25,169
2,723	2,832	2,600	2,687	2,164	3,457	3,457	2,164	4,205	2,946	1,000	2,383	1,000	33,617
2,723	2,832	2,600	2,687	3,677	3,457	3,457	3,677	4,205	2,946	1,000	1,000	1,000	35,259
2,723	2,832	1,000	1,000	2,164	3,457	3,457	2,164	4,205	2,946	1,000	2,383	1,000	30,330
2,723	2,832	1,000	1,000	2,164	3,457	3,457	2,164	2,758	2,946	1,000	2,383	1,000	28,883
2,723	2,832	2,600	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	3,348	1,000	34,473
2,723	2,832	2,600	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	2,677	2,383	2,447	36,632
2,723	2,832	2,600	2,687	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	3,398	3,913	1,000	39,123
2,723	2,832	2,600	2,687	3,677	3,457	3,457	3,677	4,205	2,946	1,000	2,383	1,000	36,642
2,723	2,832	1,000	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	2,383	1,000	31,908
2,723	2,832	2,600	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	1,000	3,276	34,401
1,000	1,000	1,000	1,000	2,164	1,833	3,457	2,164	1,585	2,946	1,000	2,383	1,000	22,530
2,723	2,832	2,600	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	1,000	1,000	32,125
2,723	2,832	1,000	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	1,000	2,447	31,972
2,723	2,832	2,600	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	2,383	1,000	33,508
2,723	2,832	2,600	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	2,383	1,000	33,508
2,723	2,832	1,000	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	1,000	2,447	31,972
2,723	2,832	2,600	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	4,205	4,628	1,000	2,383	1,000	36,637
2,723	2,832	1,000	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	1,000	1,000	30,525
2,723	2,832	1,000	1,000	3,677	3,457	3,457	3,677	2,758	2,946	1,000	2,383	2,447	33,355
2,723	2,832	2,600	1,000	3,677	1,833	1,833	3,677	2,758	2,946	1,000	1,000	1,000	28,877
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,677	3,913	3,276	19,866

LAMPIRAN UJI VALIDITAS
GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF (X1)

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	SUPPORTIF
ITEM1	Pearson Correlation	1	.707**	.649**	.544**	.539**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.004	.000
	N	27	27	27	27	27	27
ITEM2	Pearson Correlation	.707**	1	.401*	.529**	.407*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.005	.035	.000
	N	27	27	27	27	27	27
ITEM3	Pearson Correlation	.649**	.401*	1	.565**	.517**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038		.002	.006	.000
	N	27	27	27	27	27	27
ITEM4	Pearson Correlation	.544**	.529**	.565**	1	.459*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.002		.016	.000
	N	27	27	27	27	27	27
ITEM5	Pearson Correlation	.539**	.407*	.517**	.459*	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.004	.035	.006	.016		.000
	N	27	27	27	27	27	27
SUPPORTIF	Pearson Correlation	.865**	.757**	.795**	.782**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	27	27	27	27	27	27

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

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

GAYA KEPEMPIMPINAN DIREKTIF (X2)

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	DIREKTIF
ITEM1	Pearson Correlation	1	.282	.366	.247	.154	.520**
	Sig. (2-tailed)		.154	.061	.215	.442	.005
	N	27	27	27	27	27	27
ITEM2	Pearson Correlation	.282	1	.331	.026	.298	.532**
	Sig. (2-tailed)	.154		.092	.896	.131	.004
	N	27	27	27	27	27	27
ITEM3	Pearson Correlation	.366	.331	1	.393*	.286	.743**
	Sig. (2-tailed)	.061	.092		.043	.147	.000
	N	27	27	27	27	27	27
ITEM4	Pearson Correlation	.247	.026	.393*	1	.381	.690**
	Sig. (2-tailed)	.215	.896	.043		.050	.000
	N	27	27	27	27	27	27
ITEM5	Pearson Correlation	.154	.298	.286	.381	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.442	.131	.147	.050		.000
	N	27	27	27	27	27	27
DIREKTIF	Pearson Correlation	.520**	.532**	.743**	.690**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.000	.000	.000	
	N	27	27	27	27	27	27

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

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

GAYA KEPEMPIMPINAN PARTISIPATIF (X3)

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	PARTISIPATIF
ITEM1	Pearson Correlation	1	.524**	.299	.759**
	Sig. (2-tailed)		.005	.130	.000
	N	27	27	27	27
ITEM2	Pearson Correlation	.524**	1	.400*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.005		.039	.000
	N	27	27	27	27
ITEM3	Pearson Correlation	.299	.400*	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.130	.039		.000
	N	27	27	27	27
PARTISIPATIF	Pearson Correlation	.759**	.804**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	27	27	27	27

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

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

GAYA KEPEMIMPINAN BERDASARKAN PRESTASI (X4)

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	PRESTASI
ITEM1	Pearson Correlation	1	.370	.392*	.490**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.057	.043	.009	.000
	N	27	27	27	27	27
ITEM2	Pearson Correlation	.370	1	-.019	.039	.594**
	Sig. (2-tailed)	.057		.924	.849	.001
	N	27	27	27	27	27
ITEM3	Pearson Correlation	.392*	-.019	1	.833**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.043	.924		.000	.000
	N	27	27	27	27	27
ITEM4	Pearson Correlation	.490**	.039	.833**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.009	.849	.000		.000
	N	27	27	27	27	27
PRESTASI	Pearson Correlation	.758**	.594**	.716**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	27	27	27	27	27

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

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

Correlation

ITEM10	Pearson Correlation	-.221	.138	.083	.182	.185	.487*	.507**	.166	.607**	1	-.503**	-.167	-.503**	.497**	
	Sig. (2-tailed)	.268	.492	.682	.364	.357	.010	.007	.409	.001		.007	.406	.007	.008	
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	
ITEM11	Pearson Correlation	-.367	-.470*	-.256	-.116	-.629**	-.891**	-.904**	-.784**	-.686**	-.503**	1	.693**	1.000**	-	.763**
	Sig. (2-tailed)	.060	.013	.198	.564	.000	.000	.000	.000	.000	.007		.000	.000	.000	
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
ITEM12	Pearson Correlation	-.320	-.403*	-.234	-.018	-.436*	-.552**	-.538**	-.626**	-.393*	-.167	.693**	1	.693**	-.344	
	Sig. (2-tailed)	.104	.037	.241	.927	.023	.003	.004	.000	.043	.406	.000		.000	.079	
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
ITEM13	Pearson Correlation	-.367	-.470*	-.256	-.116	-.629**	-.891**	-.904**	-.784**	-.686**	-.503**	1.000**	.693**	1	-	.763**
	Sig. (2-tailed)	.060	.013	.198	.564	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000		.000	
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
KINERJA	Pearson Correlation	.585**	.623**	.625**	.399*	.638**	.826**	.792**	.658**	.610**	.497**	-.763**	-.344	-.763**	1	
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.001	.008	.000	.079	.000		
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27

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

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

KINERJA (Y)

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS

GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	4.00	.679	27
ITEM2	3.89	.698	27
ITEM3	3.70	.823	27
ITEM4	3.93	.829	27
ITEM5	4.04	.854	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	15.56	4.333	.653	.539
ITEM2	15.67	4.846	.426	.630
ITEM3	15.85	4.131	.547	.570
ITEM4	15.63	5.781	.044	.790
ITEM5	15.52	3.875	.606	.537

GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	4.67	.480	27
ITEM2	4.15	.662	27
ITEM3	4.15	.949	27
ITEM4	3.89	.974	27
ITEM5	3.67	1.038	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	15.85	6.285	.373	.620
ITEM2	16.37	5.934	.322	.624
ITEM3	16.37	4.473	.508	.530
ITEM4	16.63	4.704	.417	.583
ITEM5	16.85	4.439	.434	.577

GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	4.56	.577	27
ITEM2	4.37	.565	27
ITEM3	4.59	.694	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	8.96	1.114	.477	.563
ITEM2	9.15	1.054	.565	.454
ITEM3	8.93	.994	.399	.688

GAYA KEPEMIMPINAN BERDASARKAN PRESTASI (X4)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	4.56	.577	27
ITEM2	4.04	.980	27
ITEM3	4.33	.679	27
ITEM4	4.33	.679	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	12.70	2.678	.588	.445
ITEM2	13.22	2.718	.138	.807
ITEM3	12.93	2.610	.479	.491
ITEM4	12.93	2.456	.566	.428

KINERJA (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	4.78	.424	27
ITEM2	4.85	.362	27
ITEM3	4.63	.492	27
ITEM4	4.26	.447	27
ITEM5	4.70	.542	27
ITEM6	4.89	.424	27
ITEM7	4.81	.622	27

ITEM8	4.67	.679	27
ITEM9	4.30	.669	27
ITEM10	4.15	.456	27

		(X1)														
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3			ITEM 4			ITEM 5		
		F	SKOR	%												
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	1	2	4	0	0	0	1	2	4	0	0	0	1	2	4
3	3	0	0	0	2	6	7	0	0	0	3	9	11	3	9	11
4	4	6	24	22	11	44	41	12	48	44	10	40	37	14	56	52
5	5	20	100	74	14	70	52	14	70	52	14	70	52	9	45	33
JUMLAH		27	126	100	27	120	100	27	120	100	27	119	100	27	112	100
rata			5			4			4			4			4	
kategori			P			P			P			P			P	

		(X2)														
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3			ITEM 4			ITEM 5		
		F	SKOR	%												
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7
2	2	0	0	0	0	0	0	3	6	11	4	8	15	0	0	0
3	3	0	0	0	4	12	15	1	3	4	2	6	7	8	24	30
4	4	9	36	33	15	60	56	12	48	44	14	56	52	12	48	44
5	5	18	90	67	8	40	30	11	55	41	7	35	26	5	25	19
JUMLAH		27	126	100	27	112	100	27	112	100	27	105	100	27	97	100
rata			5			4			4			4			4	
kategori			P			P			P			P			P	

		X3													
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3						ITEM 3	
		F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%		
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	4			
3	3	1	3	4	1	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0
4	4	10	40	37	15	60	56	8	32	32	30				
5	5	16	80	59	11	55	41	18	90	90	67				
JUMLAH		27	123	100	27	118	100	27	124	100					
rata			5			4			5						
kategori			P			P			P						

		(X4)													
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3			ITEM 4			ITEM 3	
		F	SKOR	%											
1	1	0	0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	0	0	1	2	4	1	2	4	1	2	4	1	2
3	3	1	3	4	3	9	11	0	0	0	0	0	0	0	0
4	4	10	40	37	13	52	48	15	60	56	15	60	56	15	60
5	5	16	80	59	9	45	33	11	55	41	11	55	41	11	55
JUMLAH		27	123	100	27	109	100	27	117	100	27	117	100		
rata			5			4			4			4			
kategori			P			P			P			P			

		Y													
		ITEM 1			ITEM 2			ITEM 3			ITEM 4			ITEM 5	
		F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
4	4	6	24	22	4	16	15	12	48	44	20	80	74	7	28
5	5	21	105	78	23	115	85	15	75	56	7	35	26	19	95
JUMLAH		27	129	100	27	131	100	27	123	100	27	115	100	27	126
rata			5			5			5			4			5
kategori		P			P			P			P			P	
		Y													
		ITEM 6			ITEM 7			ITEM 8			ITEM 9			ITEM 10	
		F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
2	2	0	0	0	1	2	4	1	2	4	1	2	4	0	0
3	3	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4	1	3
4	4	3	12	11	3	12	11	7	28	26	15	60	56	21	84
5	5	23	115	85	23	115	85	19	95	70	10	50	37	5	25
JUMLAH		27	130	100	27	129	100	27	125	100	27	115	100	29	112
rata			5			5			5			4			4
kategori		P			P			P			P			P	
		Y													
		ITEM 11			ITEM 12			ITEM 13							
		F	SKOR	%	F	SKOR	%	F	SKOR	%					
1	1	0	0	0	10	10	37	0	0	0					
2	2	24	48	89	14	28	52	21	42	78					
3	3	2	6	7	1	3	4	4	12	15					
4	4	1	4	4	2	8	7	2	8	7					
5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
JUMLAH		27	58	100	27	49	100	27	62	100					
rata			2			2			2						
kategori		P			P			P							

LAMPIRAN OLAH DATA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	45.67	3.475	27
SUPPORTIF	13.52	1.424	27
DIREKTIF	15.30	2.799	27
PARTISIPATIF	17.00	3.679	27
PRESTASI	18.89	2.562	27

Correlations

	KINERJA	SUPPORTIF	DIREKTIF	PARTISIPATIF	PRESTASI
Pearson Correlation					
KINERJA	1.000	.456	.260	.298	.009
SUPPORTIF	.456	1.000	.047	.007	-.152
DIREKTIF	.260	.047	1.000	-.448	.096
PARTISIPATIF	.298	.007	-.448	1.000	.041
PRESTASI	.009	-.152	.096	.041	1.000

Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.008	.095	.066	.483
	SUPPORTIF	.008	.	.408	.486	.224
	DIREKTIF	.095	.408	.	.010	.317
	PARTISIPATIF	.066	.486	.010	.	.420
	PRESTASI	.483	.224	.317	.420	.
N	KINERJA	27	27	27	27	27
	SUPPORTIF	27	27	27	27	27
	DIREKTIF	27	27	27	27	27
	PARTISIPATIF	27	27	27	27	27
	PRESTASI	27	27	27	27	27

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PRESTASI, PARTISIPATIF, SUPPORTIF, DIREKTIF ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.683 ^a	.467	.370	2.758	.467	4.816	4	22	.006

a. Predictors: (Constant), PRESTASI, PARTISIPATIF, SUPPORTIF, DIREKTIF

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.597	4	36.649	4.816	.006 ^b
	Residual	167.403	22	7.609		
	Total	314.000	26			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PRESTASI, PARTISIPATIF, SUPPORTIF, DIREKTIF

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	14.312	8.274		1.730	.098			
SUPPORTIF	1.054	.386	.432	2.734	.012	.456	.504	.426
DIREKTIF	.576	.219	.464	2.632	.015	.260	.489	.410
PARTISIPAT IF	.474	.165	.502	2.867	.009	.298	.521	.446
PRESTASI	.013	.216	.009	.059	.953	.009	.013	.009

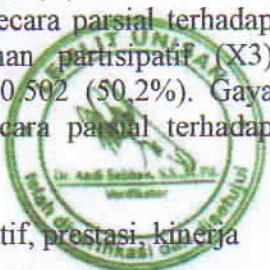
a. Dependent Variable: KINERJA

ABSTRAK

ANDREAS KODONGAN. S2117196. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Gaya kepemimpinan yang baik mendorong bawahan untuk mengungkapkan dan merespon berbagai kesulitan yang dihadapinya, terutama di lingkungan kerjanya, Bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan di dalam suatu birokrasi pemerintahan, Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan dalam memimpin suatu organisasi, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Penelitian bertujuan untuk mengukur seberapa besar gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai. Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Untuk mengukur variabel-variabel penelitian akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data melalui pengolahan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif (X1), direktif (X2), partisipatif (X3), dan berorientasi prestasi (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.467 (46,7%). Nilai sebesar 0,533 (53,3%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti yang dapat berupa motivasi, kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Gaya kepemimpinan suportif (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0.432 (43,2%). Gaya kepemimpinan direktif (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0.464 (46,4%). Gaya kepemimpinan partisipatif (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0.502 (50,2%). Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0.009 (9 %).

Kata kunci: gaya kepemimpinan, suportif, direktif, partisipatif, prestasi, kinerja



ABSTRACT

ANDREAS KODONGAN. S2117196. THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN BOLANGITANG TIMUR SUBDISTRICT, BOLAANG MONGONDOW UTARA DISTRICT

A good leadership style encourages subordinates to express and respond to the various difficulties faced, especially in their work environment. Subordinates' work always depends on the leadership in a governmental bureaucracy. If a leader cannot lead an organization, complex tasks are unable to be well done. This study aims to measure to what extent the leadership style affects employee performance. This type of quantitative research employs a survey method. The data collection method in this study used a questionnaire. A questionnaire is distributed to the respondents to measure the variables in this study. The statistical processing is used in the data analysis to test the determined hypothesis. The results of this study indicate that supportive (X1), directive (X2), participatory (X3), and achievement-oriented (X4) leadership styles simultaneously affect employee performance (Y) by 0.467 (46.7%). The value of 0.533 (53.3%) is affected by external variables not examined that can be in the form of motivation, competence, work discipline, organizational culture, and others. The supportive leadership style (X1) partially affects performance (Y) of 0.432 (43.2%). The directive leadership style (X2) has a partial effect on performance (Y) of 0.464 (46.4%). The participatory leadership style (X3) partially affects performance (Y) of 0.502 (50.2%). Achievement-oriented leadership style (X4) has a partial effect on performance (Y) of 0.009 (9%).

Keywords: leadership style, supportive, directive, participatory, achievement, performance





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3193/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Bolangitang Timur

di,-

Tempat

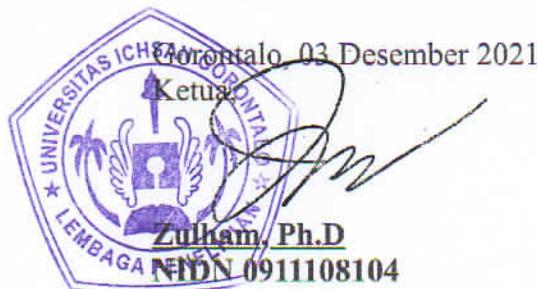
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Andreas Kodongan
NIM : S2117196
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR,
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BOLANGITANG
TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR**

Jalan Trans Sulawesi Desa Bohabak I, Kode Pos 95764

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 008/ 310/C.03/BT/VIII/2021

Berdasarkan Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 3193/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021 Tanggal 16 Februari 2021, Perihal : Permohonan Izin Penilitian dengan Judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*". Maka bersama ini Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : Andreas Kodongan
NIM : S2117196
Fakultas : Ilmu Sosial, Ilmu politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Alamat : Desa Binjeita , Kecamatan Bolangitang Timur, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Bawa yang Namanya tersebut diatas akan melaksanakan Penelitian dalam bentuk pengambilan data di Kecamatan Bolangitang Timur dengan masa penelitian terhitung mulai Bulan Agustus s/d September 2021.

Demikian Rekomendasi ini di buat guna keperluan.

Bohabak I, 16 Agustus 2021
CAMAT BOLANGITANG TIMUR

SUHARTO LONDA, SP, M.Si
Pembina/IV a
NIP. 19730720 200501 1 001

Tembusan :

1. Arsip,-



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0807/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : ANDREAS KODONGAN
NIM : S2117196
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 33%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 12 Oktober 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



S2117196

SKRIPSI_S2117196_ANDREAS KODONGAN_PENGARUH GAYA K...

Sources Overview

33%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.ar-raniry.ac.id INTERNET	3%
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	2%
3	belajarkuliahk3.blogspot.com INTERNET	2%
4	media.neliti.com INTERNET	2%
5	jmas.unbari.ac.id INTERNET	2%
6	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	2%
7	journal.pnm.ac.id INTERNET	1%
8	repository.unmuha.ac.id INTERNET	1%
9	www.scribd.com INTERNET	1%
10	journal.lldikti9.id INTERNET	1%
11	docplayer.info INTERNET	<1%
12	es.scribd.com INTERNET	<1%
13	docslide.us INTERNET	<1%
14	e-jurnal.stlenobel-indonesia.ac.id INTERNET	<1%
15	ejournal.unsrat.ac.id INTERNET	<1%
16	text-id.123dok.com INTERNET	<1%

17	dspace.ulii.ac.id INTERNET	<1%
18	eprints.unm.ac.id INTERNET	<1%
19	fr.scribd.com INTERNET	<1%
20	eprint.stieww.ac.id INTERNET	<1%
21	fmi.or.id INTERNET	<1%
22	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
23	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
24	id.123dok.com INTERNET	<1%
25	journal.unhas.ac.id INTERNET	<1%
26	core.ac.uk INTERNET	<1%
27	mamikos.com INTERNET	<1%
28	digilib.unila.ac.id INTERNET	<1%
29	download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%
30	repository.stiedewantara.ac.id INTERNET	<1%
31	journal.feb.unmul.ac.id INTERNET	<1%
32	arzalwayu.blogspot.com INTERNET	<1%
33	id.berita.yahoo.com INTERNET	<1%
34	glints.com INTERNET	<1%
35	journal-uim-makassar.ac.id INTERNET	<1%
36	e-journal.unmuhkupang.ac.id INTERNET	<1%
37	www.probolinggokab.go.id INTERNET	<1%
38	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17 SUBMITTED WORKS	<1%
39	bikom.itnb.ac.id INTERNET	<1%
40	digilibadmin.unismuh.ac.id INTERNET	<1%

41 journal.umgo.ac.id
INTERNET

<1%

42 digilib.uin-suka.ac.id
INTERNET

<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

RIWAYAT HIDUP

A. Data pribadi

Nama lengkap : Andreas Kodongan
Nim : S2117196
Tempat, tanggal lahir : Binjeita, 25 April 1997
Agama : Islam
Jenis kelamin : Laki-Laki



Nama orang tua :

Ayah : Alke Kodongan
Ibu : Yuliati Sanggilalung

B. Riwayat pendidikan

Pada tahun 2010, penulis telah lulus dari SD N 1 Binjeita. Kemudian pada tahun 2013, penulis menyelesaikan sekolah di SMP N 1 Bolangitang Timur. Selanjutnya penulis diterima di SMA N 1 Bolangitang Timur, dan telah lulus pada tahun 2016.

Dan pada Tahun 2016, penulis telah diterima di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Pemerintahan.