

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KINERJA APARAT DESA DI KANTOR DESA LINDO  
KECAMATAN BATUDAKA KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

**Oleh :**

**ILMAWATI KAREBA**

**NIM. S2120008**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan  
Sarjana Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo**



**POGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2024**

## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

### HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA APARAT DESA DI KANTOR DESA LINDO KECAMATAN BATUDAKA KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Oleh:

ILMAWATI KAREBA

NIM: S2120008

### SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Menyetujui

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP  
NIDN. 0924076701

Mengetahui,

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan

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

## HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

### HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA APARAT DESA DI KANTOR DESA LINDO KECAMATAN BATUDAKA KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Oleh:

ILMAWATI KAREBA

NIM: S2120008

#### SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan di setujui  
Oleh tim penguji Pada Tanggal 06 Juni 2024

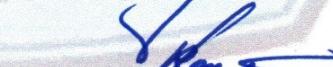
#### Komisi Penguji :

1. Dr. Sandi Prahara, S.T.,M.Si
2. Balada Raff, S.Sos.,M.Si
3. Marten Nusi, S.I.P.,M.Si
4. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
5. Darmawaty Abdul Razak, S.I.P.,M.AP

#### Mengetahui :

Dekan Fakultas  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan

  
**Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si**  
NIDN: 0913078602  
**Purwanto, S.I.P.,M.Si**  
NIDN: 0926096601

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilmawati Kareba

Nim : S2120008

Judul Skripsi : Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja aparatur desa di kantor desa lindo kecamatan batudaka kabupaten tojo una-una

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Universitas Ichsan Gorontalo, merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah, etika penulisan ilmiah, dan buku penulisan ilmiah, serta buku penulisan karya ilmiah Universitas Ichsan Gorontalo.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau bagian skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau terdapat plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku.

Gorontalo, ..... 2024



Ilmawati Kareba

## **MOTTO DAN PEREMBAHAN**

### **MOTTO**

Orang tidak bisa mengabdi kepada Tuhan dengan tidak mengabdi kepada sesama manusia. Tuhan bersemayam di gubuk si miskin.

(Bung Karno)

Dengan kecerdasan jiwalah manusia menuju arah kesejahteraan

(Ki Hajar Dewantara)

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan sebagai wujud kasih sayang dan ucapan terima kasih kepada :

1. *Kedua orang tua tercinta yang selalu member dukungan dan mendoakan sehingga saya bisa sampai ketahap ini*
2. *Keluarga tersayang yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun materil sehingga saya mendapatkan gelar sarjana*
3. *Kepada bapak/ibu Dosen pengajar dan pembimbing di lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mengajar dan membimbing saya sampai studi selesai, semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak/ibu Dosen*
4. *Almamater dan civitas akademik di Universitas Ichsan Gorontalo.*
5. *Kepada teman-teman seangkatan jurusan Ilmu Pemerintahan*

## ***ABSTRACT***

### ***ILMAWATI KAREBA. S2120008. THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND VILLAGE'S OFFICIAL PERFORMANCE IN THE LINDO VILLAGE OFFICE, BATUDAKA SUBDISTRICT, TOJO UNA-UNA REGENCY***

*This study aims to determine the relationship between leadership style and the village's official performance in the Lindo Village office, Batudaka Subdistrict, Tojo Una-Una Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of samples in this study employs 15 people. The data analysis method applies simple linear regression analysis. The results indicate that the leadership style (X) affects apparatus performance (Y) by 62.7%, while the remaining 37.3% is affected by other factors unstudied in this study. The results of this study explain that the higher the leadership style, the more the apparatus performance increases in the Lindo Village Office, Batudaka Subdistrict, Tojo Una-Una Regency.*

*Keywords:* leadership style, apparatus performance



## ABSTRAK

### **ILMAWATI KAREBA. S2120008. HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA APARAT DESA DI KANTOR DESA LINDO KECAMATAN BATUDAKA KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja aparatur desa di kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 15 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sebesar 62,7% sedangkan sisanya 37,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Aparatur di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja aparatur



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keafiatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan proposal yang sederhana ini, yang berjudul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batuoka Kabupaten Tojo Una-una” dalam rangka memenuhi salah satu syarat ujian, guna untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Kepada kedua orang tua saya budu kareba dan eling kudali yang telah banyak berkorban selalu memberikan dukungan semangat dan motivasi dalam menutut ilmu dan doa mengiringi setiap langkah penulis menuntut ilmu dan mencapai kesuksesan saya selaku penulis sangat sangat berterimakasih kepada kedua orang tua saya tercinta

Bapak Dr Apdul Gaffar La Tjokke M Si selaku rector universitas ichsan gorontalo

Bapak Dr Arman M Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan masukan maupun saran dan juga meluangkan waktu dan tenaga sehingga penelitian ini telah selesaiBu Darmawaty Abd Razak.S.IP.,M.AP selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dalam memberikan saran dan waktu dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Gorontalo, Juni 2023

Penulis

Ilmawati Kareba

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Gaya Kepemimpinan .....	8
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	8
2.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.3 Teori-teori Kepemimpinan.....	11
2.1.4 Pola Dasar Kepemimpinan .....	12
2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2 Kinerja Aparat Desa.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	14
2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai .....	15
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
2.3 Kerangka Pikir .....	18
2.4 Hipotesis .....	19
BAB III METODE PENELITIAN .....	20

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
3.2 Desain Penelitian .....	20
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	20
3.4 Populasi dan Sampel.....	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.6 Teknik Analisis Data.....	25
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pemerintah pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung, dan tersusun dalam suatu struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin dan bawahan atau yang biasa disebut pegawai adalah faktor penting dalam setiap organisasi demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu kegiatan organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi atau instansi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat terjadi secara alamiah berdasarkan kemampuan pemimpinan yang bertujuan agar dapat mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sondang P. Siagan (2013:36) yang mengatakan

bahwa tujuan suatu organisasi yakni berdasarkan atas cara dan pelaksanaan yang dilakukan oleh pemimpin atau atas dalam rangka mengkoordinasi anggotanya untuk melaksanakan kegiatan.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku tersebut disebut gaya kepemimpinan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Torang, 2013:74).

Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka di sinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam memotivasi bagi para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya yang nantinya mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktiitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat memengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2012:224) Gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk

menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerja sama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. Untuk itu Handoko (2013:5) mengatakan bahwa pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah perlu. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi.

Desa merupakan wilayah administratif dari pembagian wilayah yang dilakukan oleh pemerintah kota atau kabupaten setempat. Pembagian wilayah setiap daerah telah ditentukan oleh masing-masing pemerintah daerah setempat. Karena daerah teritorial tersebut sudah menjadi hak milik dari para penduduk yang tinggal di daerah tersebut. Apabila pembagian wilayah dari masing-masing daerah juga tidak memiliki kejelasan akan menimbulkan adanya perseteruan dan perpecahan. Sehingga hal itu dapat diantisipasi dengan memberikan pembagian wilayah secara jelas.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau divisi dalam suatu perusahaan maka kinerjalah yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan tersebut. Dimana para karyawan dan seluruh yang ada dilamnya sangat berperan penting. Kinerja pegawai tidak lepas dari acuan dan arahan seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang tepat kepada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Sifat-sifat dari

pemimpin antara lain sikap teladan, kedewasaan, keluwesan hubungan sosial, cara yang digunakan dan pengetahuan tentang kepemimpinan. Dalam mencapai tujuan pemerintahan juga tidak lepas dari keberhasilan kerja pegawai. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberian motivasi dari pemimpin. Menurut Gibson dalam jurnal Usri Nani Yunarifah Motivasi merupakan salah satu pekerjaan yang sederhana dan rumit, bahwa kinerja pegawai adalah kekuatan yang mendorong seorang untuk mengarahkan perilaku. Timbulnya motivasi disebabkan adanya kebutuhan sebagai akibat munculnya kekurangan-kekurangan pada karyawan suatu waktu tertentu kebutuhan segera dapat terpenuhi. (Yunarifah dan Lilik, 2012:149).

Berdasarkan data penilaian kinerja aparat Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-una, terdapat permasalahan kinerja aparat desa dimana tidak tepat waktu dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan dan tidak disiplin waktu sering datang terlambat. Dalam menjalankan tugasnya Aparat Desa sering tidak tepat waktu dalam mengisi berkas-berkas seperti profil desa, pembuatan surat-surat seperti surat pengantar Kartu Keluarga (KK) dan surat pindah (Domisili). Hal ini dikarenakan Kepala Desa tidak memberikan petunjuk dan arahan yang jelas kepada para aparat desa tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepada mereka. Jadi, masyarakat lebih sering menunggu jika ingin membuat surat-surat tersebut. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan 5 orang pegawai yang mengatakan

bahwa pemimpin kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu, selain itu ada pegawai yang berpendapat bahwa komunikasi antara pimpinan dan anggota kurang terbuka.

Bahkan dalam penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) Aparat Desa Lindo masih ada yang belum menguasai komputer.

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan. Berikut ini data penilaian kinerja pegawai di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-una.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Aparat Desa Di Kantor Desa Lindo

Perilaku Kerja	2021			2022			2023		
	Jumlah Pegawai	Nilai Capaian (%)	Target	SKP (60%)	Perilaku Kerja (40%)	Nilai Prestasi Kerja	SKP (60%)	Perilaku Kerja (40%)	Nilai Prestasi Kerja
Orientasi Pelayanan	8	81	100	50.00	25.00	75.00	45.00	26.00	71.00
Integritas		90	100	45.00	30.00	75.00	47.00	27.00	74.00
Komitmen		91	100	55.00	31.00	86.00	46.00	34.00	80.00
Disiplin		84	100	53.00	33.00	86.00	52.00	32.00	84.00
Kerjasama		83	100	52.00	30.00	82.00	51.00	29.00	80.00
Kepemimpinan		83	100	50.00	25.00	75.00	47.00	26.00	73.00

Sumber Data : Hasil Penilaian Kinerja Aparat Desa Lindo Tahun 2023

Berdasarkan dari data di atas dapat dilihat bahwa kinerja aparat desa pada Kantor Desa Lindo disetiap tahunnya mengalami penurunan dan berada dibawah realisasi pekerjaan, terutama pada tahun 2023 dengan hanya mencapai penilaian rata-rata diangka sebesar 71,00 pada orientasi pelayanan, 73,00 aspek kepemimpinan dan pada tahun 2022 dengan hanya mencapai penilaian rata-rata diangka sebesar 75,00 pada orientasi pelayanan, dan 73,00 pada aspek kepemimpinan.

Dari latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Aparat Desa di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-una”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Aparat Desa di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-una?”

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui data dan informasi berkaitan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja aparat desa di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-una, serta sebagai dasar penyusunan skripsi untuk memenuhi persyaratan menempuh ujian skripsi Jurusan Ilmu Politik pada Universitas Ichsan Gorontalo.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja aparat desa di kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja aparat desa dimaksudkan untuk :

- 1) Secara Teoritis
  - a) Hasil penelitian ini untuk mengembangkan ilmu politik khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja aparat desa
  - b) Hasil penelitian ini diberikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik untuk menambah bahan pustaka.
- 2) Secara Praktis
  - a) Lembaga pendidikan Universitas Ichsan Gorontalo, memberi masukan kepada dosen dan mahasiswa di lembaga tersebut untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.
  - b) Sebagai khasanah dalam menambah wawasan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dengan kinerja aparat desa

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Menurut penjelasan yang lain bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya agar dapat suka rela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan guna mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Rivai, 2003:188)

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukan

kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Miftah Toha (2014:265) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Duncan dalam Veithzal Rivai (2014, p.136) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sejatinya ada tiga bentuk, yaitu:

#### **1. Demokratis**

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis seperti ini misalnya saja si pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritiknya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.

## 2. Otoriter

Bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan mutlak dan penuh. Dengan kata lain, sang pemimpin dalam kepemimpinan ini disebut juga sebagai diktator, bertintak mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditetapkannya.

## 3. Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard dalam Veithzal Rivai (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pemimpin atau manajer harus menyesuaikan responnya menurut kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sementara itu, manajer harus menyesuaikan tingkat kematangan karyawan. Tingkat kematangan karyawan diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab dan mengarahkan perilakunya dalam bentuk kemauan. Berdasarkan tingkat kematangannya. Ada empat respon kepemimpinan dalam mengelola kinerja berdasarkan tingkat kematangan karyawan yaitu mengarahkan, menjual, menggalang partisipasi dan mendelegasikan.

## 4. Kepemimpinan Bebas

Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam praktiknya, pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrumen dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak

buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Pemimpin yang memiliki gaya ini memang berada antara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan diserahkan kepada anak buahnya.

### **2.1.3 Teori-teori Kepemimpinan**

Ada beberapa teori tentang kepemimpinan Menurut Samsuddin (2018: 42)

#### 1. Teori Situasional

Keberhasilan seorang pemimpinan menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

#### 2. Teori sifat

Teori ini bertolak atas dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangkai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi pimpinan yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemauan pribadi pemimpin.

#### 3. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

#### **2.1.4 Pola Dasar Kepemimpinan**

Model kepemimpinan menurut George R.Terry didasarkan pada kenyataan bahwa kepemimpinan muncul dari adanya suatu hubungan yang kompleks terdiri dari pemimpin, struktur organisasi, nilai sosial dan pertimbangan politik. (Yayat 2011:181).

Dalam setiap kepemimpinan ada dua pola dasar kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pola Kepemimpinan Formal**

Kepemimpinan formal ada secara resmi pada diri seseorang yang diangkat dalam jabatan kepemimpinan. Adapun penerimaan atas kepemimpinan formal masih harus diuji dalam praktik yang hasilnya tampak dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan formal dikenal dengan dengan istilah “headship”.

##### **2. Pola Kepemimpinan Informal**

Kepemimpinan informal tidak didasarkan pada pengangkatan, ia tidak terlihat hierarki atau bagan organisasi. Efektivitas kepemimpinan informal terlihat pada pengakuan nyata dan penerimaan dalam praktik atas kepemimpinan seseorang. Biasanya kepemimpinan informal didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Penguasaan atas arti tujuan organisasi yang hendak dicapai.
- b. Kemampuan memikat hati seseorang.
- c. Kemampuan membina hubungan yang serasi dengan organisasi atau orang lain.

- d. Pemikiran atas keahlian tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain.
- e. Penguasaan tentang implikasi-implikasi pencapaian tujuan dalam kegiatan operasional. (Yayat 2011:183-186)

#### **2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono menyatakan sebagai berikut: (Kartono 2008:34).

##### 1. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

##### 2. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

##### 3. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

##### 4. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

## 5. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

### 2.2 Kinerja Aparat Desa

#### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:57) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu peroses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Priansa (2016) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja aparat desa adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika

perusahaan, dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### **2.2.2 Indikator Kinerja Aparat Desa**

Kinerja aparat desa dalam penelitian ini akan diukur dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Bangun (2012) yaitu sebagai berikut:

#### **1. Jumlah Pekerjaan**

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

#### **2. Kualitas Pekerjaan**

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

#### **3. Kemampuan Kerjasama**

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:72) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1. Pengetahuan**

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

- 2. Kompetensi/Kemampuan**

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

- 3. Rancangan kerja**

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

- 4. Kepribadian**

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- 5. Kepemimpinan**

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 6. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

#### 7. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 8. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 9. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 10. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 11. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukan dengan

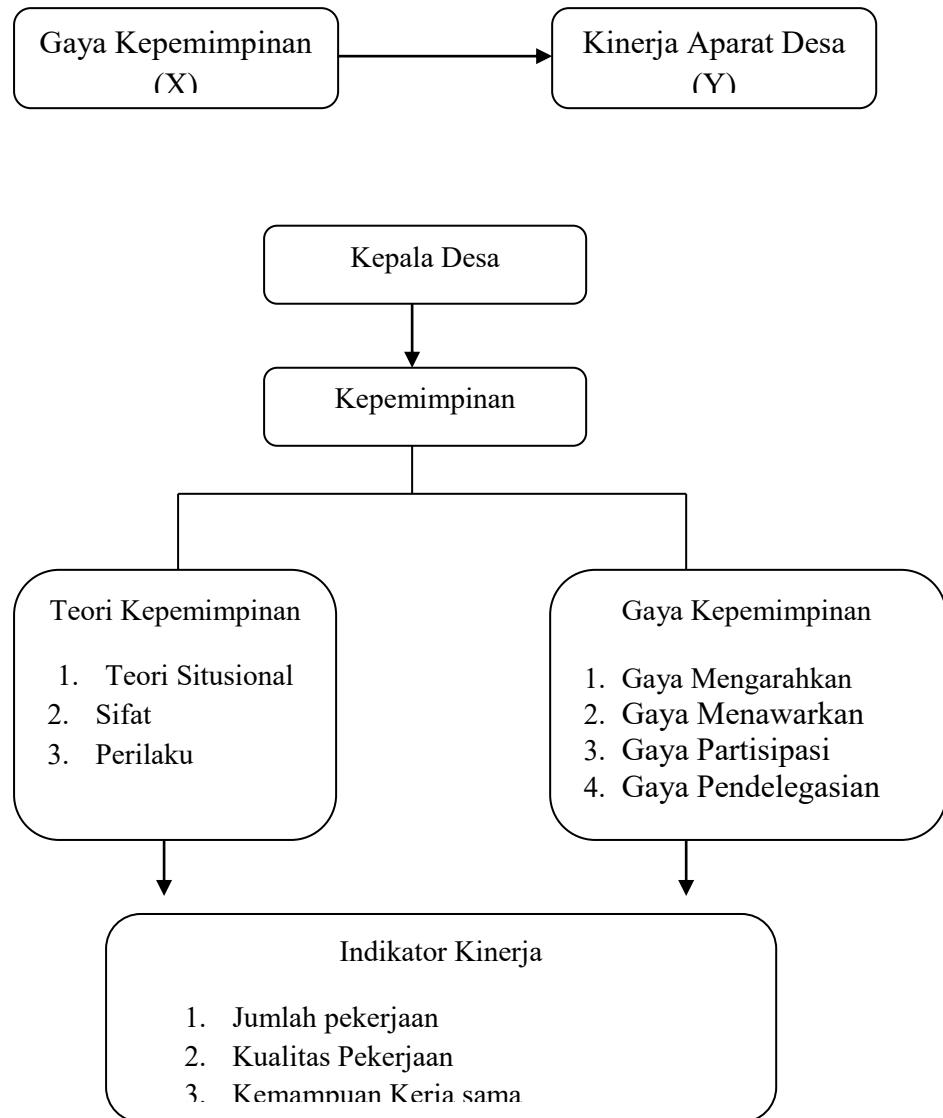
terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

#### 12. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawana untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

### **2.3 Kerangka Pikir**

Kerangka berfikir merupakan model koneptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini dapat dibuat sebuah kerangka pikir yang dapat menjadi pedoman dalam penulisan, adapun kerangka pikir yang dimaksud sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

$H_0 : \rho_y \leq 0$  Tidak ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja aparat desa (Y).

$H_1 : \rho_y > 0$  Ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja aparat desa (Y).

## **BAB III**

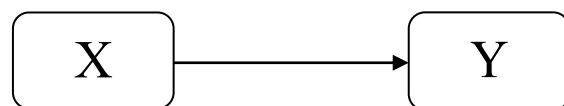
### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-una. Desa ini berada di Daerah Kabupaten Tojo Una-una Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini telah dilaksanakan kurang lebih bulan yaitu pada bulan September sampai dengan oktober 2023.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pola deskriptif korelasional yakni hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja aparatur desa. Adapun desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

X : Gaya kepemimpinan

Y : Kinerja aparatur desa

#### **3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **3.3.1 Variabel Bebas X**

Variabel bebas (Variabel X) pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Veithzal Rivai (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.. Indikator dalam variabel ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Mengarahkan
2. Gaya Menawarkan
3. Gaya Partisipasi
4. Gaya Pendeklegasian

### **3.3.2 Variabel Terikat Y**

Variabel terikat (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah kinerja aparat desa. Priansa (2016) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

## **3.4 Populasi Dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut Andi (2010 : 3) populasi yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama. Berdasarkan pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah aparat desa di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-una dengan jumlah pegawai sebanyak 15 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Andi (2010 : 3) sampel yaitu bagian dari populasi (contoh) untuk dijadikan sebagai bahan penelaahan dengan harapan contoh yang diambil dapat mewakili (*representative*) terhadap populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik proporsi *random sampling* atau penarikan sampel secara sederhana. Dari 15 orang terpilihlah 8 orang yang dianggap homogen. Jadi banyaknya sampel 8 orang aparat desa.

### **3.5 Teknik pengumpulan data**

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Instrumen angket digunakan untuk menjaring data primer tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil atau nilai dari penilaian pegawai (data sekunder). Untuk memperoleh data dari responden yang diteliti penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

#### **3.5.1 Kuesioner (Angket)**

Teknik ini digunakan oleh peneliti sebagai alat utama dalam hal pengumpulan data. Hal ini dilakukan dengan cara mengedarkan sejumlah pernyataan secara tertulis kepada responden yang telah ditetapkan.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang terdiri dari 15 item pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan yang akan diukur yaitu variabel X (gaya kepemimpinan) dan diberikan kepada responden.

#### **3.5.2 Dokumentasi**

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yang diperlukan. Data dapat mendukung penelitian yang dilakukan berupa hasil penilaian kinerja pegawai yang diperoleh dari data dokumentasi dalam bentuk rata-rata nilai kinerja pegawai.

#### **3.5.3 Instrumen pengumpulan data**

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah angket. Instrumen yang berupa angket ini digunakan untuk mengukur variabel X (gaya kepemimpinan) dan skala yang digunakan untuk pembuatan item kuisioner

adalah dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan gradasi gaya kepemimpinan.

Kuesioner ini menggunakan 5 (lima) pilihan yaitu : selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan skor/bobot nilai yang berbeda seperti tampak pada tabel berikut ini :

#### **Pernyataan positif dengan skala likert**

Pilihan	Skor/bobot	Keterangan
SL	5	Selalu
SR	4	Sering
KD	3	Kadang-kadang
JR	2	Jarang
TP	1	Tidak pernah

#### **Pernyataan negatif dengan skala likert**

Pilihan	Skor/bobot	Keterangan
SL	1	Selalu
SR	2	Sering
KD	3	Kadang-kadang
JR	4	Jarang
TP	5	Tidak pernah

(Sugiyono, 2011 : 93)

##### **3.5.1.1 Uji Validitas Angket**

Pengujian pertama kali yang dilakukan adalah uji validitas instrumen angket apakah layak digunakan sebagai alat ukur atau tidak. Uji statistik validitas angket diukur dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total sebagai

kriteria yang menggunakan rumus *Korelasi product moment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Validitas tes
- $xy$  = Hasil kali skor x dan y untuk setiap responden
- $\sum x$  = Jumlah skor setiap item pernyataan
- $\sum y$  = Skor total responden
- n = Jumlah responden (Sugiyono, 2011: 228)

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas Angket

Pengujian reliabilitas ini dilakukan setelah diukur tingkat validitasnya.

Sesuai instrument dikatakan reliable apabila dipercaya atau diandalkan. Hal ini sesuai dengan dikemukakan oleh Arikunto (2011 : 142) bahwa sesuai instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk analisis reliabilitas angket menggunakan rumus *Alfa Cronbach*, yakni :

$$r_{ii} = \left| \frac{k}{(k-1)} \right| \left| 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right|$$

Dimana :

- $r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen
- k = Jumlah butir angket
- $\sum s_i^2$  = Jumlah varians setiap butir
- $s_t^2$  = varians total instrumen (Sugiyono, 2011:365)

### 3.6 Tehnik analisis data

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi. Memperhatikan pada skala data yang dianalisis yaitu berupa skala ukur ordinal maka teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis korelasi *Chi Kuadrat*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dimana :

$\chi^2$  = Chi Kuadrat

$O_i$  = Frekuensi pengamatan

$E_i$  = Frekuensi hasil yang diharapkan (Supranto, 2001 : 310)

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui data hasil penelitian, apakah berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itu, pengujian normalitas data yang digunakan pada pengolahan ini adalah *uji chi kuadrat* pada taraf nyata  $\alpha = 0,01$  dimana  $8.58 \leq 12.1$  dengan hipotesis bahwa skor variabel X (gaya kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja pegawai) berdistribusi normal.

#### 3.6.2 Menghitung Koefisien Korelasi

Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan persamaan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah responden

$\sum$  = Jumlah skor

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

(Sudjana, 2005:47)

Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang diperoleh besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

(Sugiyono, 2012 : 184)

### 3.6.3 Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Selanjutnya untuk mengetahui keberartian koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Dengan t adalah korelasi product moment, r adalah koefisien korelasi, dan  $r^2$  adalah koefisien determinasi serta n adalah jumlah sampel.

(Sudjana,2005 : 62)

## 2.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja aparatur desa digunakan beberapa cara :

### 2.5.1 Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$\hat{Y} = a - bX$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X = Subjek pada variabel independen mempunyai nilai tertentu

(Sudjana, 1996: 8)

Koefisien linear a dan b dengan persamaan :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i) - (\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X_i)(\sum Y_i) - (\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Dimana :

$\sum X$  = Jumlah nilai X

$\sum Y$  = Jumlah nilai Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dari nilai X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dari nilai Y

### 2.5.2 Uji Keberartian

Pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{S^2 \text{ reg}}{S^2 \text{ res}}$$

### 2.5.3 Uji Linearitas

Pengujian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{S^2 \text{ TC}}{S^2 \text{ E}}$$

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una**

Desa Lindo merupakan Pecahan dari desa Tumbulawa yang dimekarkan pada tahun 2011 yang berada di wilayah Kecamatan Una - Una saat ini masuk diwilayah Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una. Berdasarkan sejarah bahwa nama Lindoi berasal dari bahasa Bobongko antara lain yaitu “Betah” dan kemudian disederhanakan lagi menjadi Lindo. yang memberikan makna bahwa setiap orang betah setelah menjadi masyarakat Desa Lindo, keramahan serta kecerahan selalu mewarnai masyarakatnya. Masyarakat Desa Lindo sebagian besar menggantungkan hidupnya sebagai petani perkebunan Kelapa, Cengkeh, nilam serta tanaman pertanian (Holticultura/Palawija) seperti jagung, padi ladang, pisang, sebagai sumber penghasilan utama. Sejak dimekarkan pada tahun 2011 Desa Lindo yang dipimpin oleh kepala Desa pertama yaitu Arham A. Labulano sebagai kepala desa persiapan sampai pada tahun 2012 di lanjutkan oleh Bpk Aris Hujaema sampai menjadi Desa definif, selanjutnya pada tahun 2013 dipimpin kembali oleh Arham A. Labulano sebagai kepala Desa devinitif dari tahun 2013 sampai dengan 2018 kemudian setelah habis masa Jabatannya, dilanjutkan oleh Moh. Sukri N. Baginda selaku Penjabat Kepala Desa Lindo yang rekomendasikan oleh Camat Batudaka untuk memfasilitasi dilakukannya Pemilihan Kepala Desa periode 2020-2026, maka Irfan Lamangiru yang menjadi Kepala Desa selama 6 Tahun kedepan periode 2020-2026.

#### **4.1.1 Visi**

“Mewujudkan Desa Lindo Yang Sejahtera Berbasis Sumber Daya Alam”

#### **4.1.2 Misi**

1. Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Melalui Sektor Pertanian dan Perikanan
2. Mendorong Sektor Pertanian dan Perikanan Sebagai Motor Penggerak Pembangunan Desa
3. Penggunaan Teknologi Tepat Guna untuk Mengelola Sumber Daya Alam Desa
4. Mendorong Bumdes untuk Peningkatan Pendapatan Asli Desa
5. Pengelolaan Keuangan Desa secara Transparan dan Akuntabel

#### **4.2 Gambaran Umum Responden**

Gambaran umum responden dilokasi penelitian dihasilkan data primer yang didapatkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di dari 15 kuesioner yang telah dibagikan kepada para pegawai Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una dan hasilnya 15 kusioner juga kembali kepada peneliti. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah diedarkan kepada responden penelitian diperoleh sebanyak 100%. Hasil ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian para pegawai di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una semua berada ditempat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan data responden penelitian pada Tabel 4.1 Menyajikan beberapa informasi terkait obaservasi dilokasi penelitian. Informasi yang disajikan antara

lain jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan, dimana responden laki-laki sebanyak 55,33% sedangkan responden perempuan 46,66%. Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan mayoritas tingkat pendidikan pegawai di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una mempunyai pendidikan S1 sebanyak 40%, dan sisanya SMA sebanyak 60%. Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian sekitar 66,66% berumur 30-40 tahun, sedangkan sisanya 33,33% berumur 30-40 tahun.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-Laki	8	55,33%
2. Perempuan	7	46,66%
<b>Pendidikan</b>		
S1	6	40%
SMA	9	60%
<b>Umur</b>		
<30 tahun	5	33,33%
30-40 tahun	10	66,66%

Sumber : Hasil olahan Penelitian

### 4.3 Hasil Penelitian

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kuesioner yang kita gunakan dan disebarluaskan kepada para responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan .

#### 4.3.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 21 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam bentuk alat bantu kuesioner pertanyaan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparat (variabel Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan demikian data tersebut dapat dinterpretasikan bahwa setiap variabel Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparat (variabel Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data intrumen Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparat (variabel Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Gaya Kepemimpinan (X)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,439	0,368	Valid
2	0,460	0,368	Valid
3	0,459	0,368	Valid
4	0,488	0,368	Valid
5	0,426	0,368	Valid
6	0,513	0,368	Valid
7	0,459	0,368	Valid
8	0,668	0,368	Valid
9	0,464	0,368	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Aparat (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,421	0,368	Valid
2	0,622	0,368	Valid
3	0,779	0,368	Valid
4	0,756	0,368	Valid
5	0,789	0,368	Valid
6	0,435	0,368	Valid
7	0,788	0,368	Valid
8	0,754	0,368	Valid
9	0,763	0,368	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Hasil analisis data yang didapatkan dari uji validitas instrument data penelitian pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dapa instrument pertanyaan pada kuesioner padapenelitian (1-9) dan (1-9) mengenai isntrumen variabel Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparat (variabel Y) dianggap Valid karena hasil item kuesioner menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparat (variabel Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian Reliabilitas yang dapat menunjukkan bahwa data tersebut konsisten dan dapat dipercaya serta menghasilkan data yang sama pula dalam penelitian ini.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Data Responden

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha* yang dihasilkan dalam output program SPSS 21 seperti halnya pada uji statistic lainnya. Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengabilan keputusan yang ditentukan.

Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *split-half spearmean brown* pada prinsipnya dilakukan menjadikan dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearmean brown*. Jika hasil nilai korelasinya diatas  $>0,40$  maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparat (variabel Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Gaya Kepemimpinan (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,541	0,368	Reliabel
2	0,487	0,368	Reliabel
3	0,489	0,368	Reliabel
4	0,475	0,368	Reliabel
5	0,549	0,368	Reliabel
6	0,482	0,368	Reliabel
7	0,489	0,368	Reliabel
8	0,409	0,368	Reliabel
9	0,531	0,368	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Gaya Kepemimpinan (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,526 > 0,368$  (r-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Gaya

Kepemimpinan (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Kinerja Aparatur (Y)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,866	0,368	Reliabel
2	0,840	0,368	Reliabel
3	0,815	0,368	Reliabel
4	0,819	0,368	Reliabel
5	0,813	0,368	Reliabel
6	0,848	0,368	Reliabel
7	0,818	0,368	Reliabel
8	0,818	0,368	Reliabel
9	0,818	0,368	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Data uji analisis reliabilitas Instrument Kinerja Aparat (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Kinerja Aparatur (Y) bedasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,845 > 0,368$  (*r-tabel*) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Kinerja Aparatur (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

#### 4.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Aparatur(Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparat (variabel Y) di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21.

Hasil analisis uji koresi dihasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparatur (variabel Y) ditujukan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Korelasi Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Aparatur (Y)

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Aparatur
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,566**
	Sig. (2-tailed)		,055
	N	15	15
	Bias	0	,311
	Bootstrap <sup>c</sup>	Std. Error	,274
		95% Confidence Lower	,363
		Interval Upper	,468
	Pearson Correlation	,566**	1
	Sig. (2-tailed)	,055	
Kinerja Aparatur	N	15	15
	Bias	,311	0
	Bootstrap <sup>c</sup>	Std. Error	,274
		95% Confidence Lower	,363
		Interval Upper	,468
	Pearson Correlation	,566**	1
	Sig. (2-tailed)	,055	
	N	15	15
	Bias	,311	0

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

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

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel bahwa Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparatur (variabel Y) dengan nilai  $r=0,566$ ;  $P<0,001$  karena  $r$  hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistic bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Gaya Kepemimpinan (variable X) maka akan semakin tinggi

pula nilai Kinerja Paratur (variabel Y) di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

##### 4.3.4.1 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Berdasarkan uji regresi sederhana antara variabel Gaya Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Aparatur (variabel Y) di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una ditujuan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566 <sup>a</sup>	,627	,547	3,404

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,256	4,256	,367	,003 <sup>b</sup>
	Residual	150,677	11,591		
	Total	154,933			

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,191	13,027	2,548	,424
	Gaya Kepemimpinan	,199	,328	,566	,355

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X)  $0,003 < 0,005$  maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y) (H1 diterima). Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,627 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Gaya Kepemimpinn (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sebesar 62,7% sedangkan sisanya 37,3 % dipengaruhi oleh faktor-fator lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) dengan nilai  $r=0,566$ ;  $P<0,001$  karena nilai  $r$ -hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Gaya Pemimpinan (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Aparatur (Y) di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,627 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sebesar 62,7% sedangkan sisanya 37,3 % dipengaruhi oleh faktor-fator lainya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) ini memberi arti bahwa Gaya Kepemimpinan

sangat menuntukkan bagi Kinerja Paratur di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian Kartono (2008) yang menjelaskan gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berintegrasi untuk mempengaruhi , mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan sesuatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan yang artinya seorang pemimpin yang dapat mengola organisasi, menentukan skala prioritas serta menciptakan strategis yang baik maka dapat mendukung kinerja aparatur sehingga tercapainya tujuan organisasi. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa kualitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik.

Pegawai di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una mampu menyelesaikan tugas sesuai sirklus kegiatan yang ditargetkan. Ketepatan waktu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain. Ketepatan waktu pegawai di kantor desa tersebut dapat dikatakan baik karena dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai

masuk kantor dan penyelesaian program kerja sesuai tenggang waktu yang ditargetkan. Keahlian dalam bekerja Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Keahlian pegawai Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una dapat diihat bahwa pegawai dikantor desa tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa adanya pengawasan dari atasan yakni kepala desa. Kerja sama merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan. Penilaian kinerja pegawai mempunyai tujuan untuk memotivasi para pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuatkan tindakan dan hasil yang dihasilkan ataupun output suatu proses. Pegawai di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una dapat dinilai memiliki kerja sama antara sesama pegawai yang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa sinergitas sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas secara bersama-sama dan merasakan adanya perasaan kebersamaan dalam satu team kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sebesar 62,7% sedangkan sisanya 37,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Aparatur di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Kualitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan dalam usaha meningkatkan kinerja apartur di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una hendaklah terus dipertahankan dan ditingkatkan kapasitas dalam hal ini pada aspek individunya para pegawai dalam menjalankan roda pemerintahan dalam hal ini sebagai seorang birokrat dan membimbing para pegawai di Kantor Desa Lindo Kecamatan

Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una sehingga program kerja berjalan dengan baik dalam pelayanan dan jalanya pelaksanaan pembangunan di dalam memberikan pelayanan masyarakat itu sendiri bisa adanya inovasi yang lebih moderen dan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam komunikasi antar pegawai sebagai birokrasi lebih adanya peningkatan sinergitas dan kordinasi yang lebih baik.

**KUESIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA**  
**APARAT DESA DI KANTOR DESA LINDO KECAMATAN**  
**BATUDAKA KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

---

---

**I. Identitas Responden**

Nama Responden : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret

yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir: .....

Masa Kerja : .....

Jabatan : .....

Usia : .....

< 30 tahun  30-40 tahun  41-50 tahun  >50 tahun

**II. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaimana berikut:

**SS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.

**S** = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.

**TS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.

**STS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

## PERTANYAAN

No.	Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	Skor Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaya Mengarahkan</b>						
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada pegawai					
2	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada pegawai terlebih dahulu					
3	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan pegawai					
<b>Gaya Menawarkan</b>						
4	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada pegawai terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan					
5	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja					
<b>Gaya Partisipasi</b>						
6	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan pegawai yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi					
7	Pimpinan akan mempartisipasikan pegawai apabila ada halangan					
<b>Gaya Pendeklegasian</b>						
8	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi					
9	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir					

No.	Variabel Kinerja Aparatur (Y)	Skor Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Prestasi Kerja</b>						
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditentukan.					
2	Pencapaian kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.					

<b>Kedisiplinan</b>						
4	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja					
5	Saya selalu berangkat saat jam kerja					
<b>Kerjasama</b>						
6	Saya selalu memberi dan menerima berkontribusi sesama aparatur dalam mencapai tujuan					
7	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kerpecayaan akan kemampuan saya					
<b>Tanggung Jawab</b>						
8	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
9	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					

## **TABULASI DATA VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)**

## **TABULASI DATA VARIABEL KINERJA APARATUR (Y)**

## DATA FREKUENSI GAYA KEPEMIMPINAN (X)

## Correlations

	Pearson Correlation	,374	-,065	1,000**	,000	-,306	,104	1	,500	-,269	,459
Item_7	Sig. (2-tailed)	,170	,818	,000	1,000	,268	,713		,058	,333	,085
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,075	,065	,500	,228	,044	,519*	,500	1	,000	,668**
Item_8	Sig. (2-tailed)	,791	,818	,058	,413	,877	,047	,058		1,000	,007
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	-,225	,028	-,269	,196	,957**	-,156	-,269	,000	1	,454
Item_9	Sig. (2-tailed)	,421	,921	,333	,484	,000	,578	,333	1,000		,089
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,239	,460	,459	,488	,426	,513	,459	,668**	,454	1
Total_Skor	Sig. (2-tailed)	,390	,084	,085	,065	,114	,050	,085	,007	,089	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

### UJI VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	<b>0,439</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>
2	<b>0,460</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>
3	<b>0,459</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>
4	<b>0,488</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>
5	<b>0,426</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>

<b>6</b>	<b>0,513</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>
<b>7</b>	<b>0,459</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>
<b>8</b>	<b>0,668</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>
<b>9</b>	<b>0,464</b>	<b>0,368</b>	<b>Valid</b>

## DATA RELIABITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,526	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	35,13	7,267	,055	,541
Item_2	35,33	6,524	,267	,487
Item_3	35,27	6,495	,257	,489
Item_4	35,00	6,571	,330	,475
Item_5	35,33	6,381	,117	,549
Item_6	35,13	6,124	,274	,482
Item_7	35,27	6,495	,257	,489
Item_8	34,93	5,781	,513	,409
Item_9	35,40	6,257	,159	,531

## DATA FREKUENSI KINERJA APARATUR (Y)

## Correlations

Item_6	Pearson Correlation	-,021	,613*	,080	,613*	,219	1	,294	-,110	,207	,435	
	Sig. (2-tailed)	,940	,015	,777	,015	,432		,287	,697	,459	,105	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
Item_7	Pearson Correlation	,377	,377	,612*	,377	,559*	,294	1	,559*	,829**	,788**	
	Sig. (2-tailed)	,165	,165	,015	,165	,030	,287		,030	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
Item_8	Pearson Correlation	,301	,301	,685**	,301	,812**	-,110	,559*	1	,590*	,754**	
	Sig. (2-tailed)	,275	,275	,005	,275	,000	,697	,030		,021	,001	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
Item_9	Pearson Correlation	,211	,455	,739**	,455	,337	,207	,829**	,590*	1	,763**	
	Sig. (2-tailed)	,450	,088	,002	,088	,219	,459	,000	,021		,001	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
Total_Skor	Pearson Correlation	,421	,622*	,779**	,756**	,789**	,435	,788**	,754**	,763**	1	
	Sig. (2-tailed)	,119	,013	,001	,001	,000	,105	,000	,001	,001		
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	

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

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

**UJI VALIDITAS KINERJA APARATUR (Y)**

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,421	0,368	Valid
2	0,622	0,368	Valid
3	0,779	0,368	Valid
4	0,756	0,368	Valid
5	0,789	0,368	Valid
6	0,435	0,368	Valid
7	0,788	0,368	Valid
8	0,754	0,368	Valid
9	0,763	0,368	Valid

## DATA RELIABITAS KINERJA APARATUR (Y)

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	9

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	36,60	9,686	,244	,866
Item_2	36,60	8,829	,481	,840
Item_3	36,47	8,695	,707	,815
Item_4	36,60	8,257	,653	,819
Item_5	36,73	8,210	,700	,813
Item_6	36,20	10,171	,344	,848
Item_7	36,27	9,067	,733	,818
Item_8	36,73	8,352	,654	,818
Item_9	36,33	8,952	,695	,818

## KORELASI GAYA KEPEMIMPINAN (X) TERHADAP KINERJA APARATUR (Y)

**Correlations**

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Aparatur
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,566**
	Sig. (2-tailed)		,055
	N	15	15
	Bias	0	,311
	Std. Error	0	,274
	Bootstrap <sup>c</sup>		
	95% Confidence Interval	Lower	,363
		Upper	,468
	Pearson Correlation		,566**
Kinerja Aparatur	Sig. (2-tailed)		1
	N	15	15
	Bias	,311	0
	Std. Error	,274	0
	Bootstrap <sup>c</sup>		
	95% Confidence Interval	Lower	,363
		Upper	,468

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

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

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

## ANALISIS REGRESI SEDERHANA

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566 <sup>a</sup>	,627	,547	3,404

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,256	1	4,256	,367
	Residual	150,677	13	11,591	
	Total	154,933	14		

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,191	13,027		,424
	Gaya Kepemimpinan	,199	,328	,566	,355

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

### Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>				
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
1	(Constant)	33,191	1,674	14,506	,055	2,369
	Gaya Kepemimpinan	,499	,542	,562	,593	,408

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

## DAFTAR PUSTAKA

**Buku :**

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Handoko. T. Hani. 2013. Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Dua. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Kartono Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke sepuluh. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sudjana. 2005. Metode Statistika. Bandung: Tarsit.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Supranto. 2001. *Statistik teori dan aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Syamsir Torang, 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*, Bandung: Alfabeta.

- Thoha, Miftah, 2014. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, *Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Veithzal Rivai, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yayat M. Herujito, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT Grasindo.

**Jurnal :**

- Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*, Jurnal Modernisasi 8 No. 2, (Malang: Juni 2012).



**PEMERINTAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA  
KECAMATAN BATUDAKA  
DESA LINDO**

Alamat : Desa Lindo Kode Pos 94691

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 140/03/DS.LND/II/2024

Yang betanda tangan dibawah ini Kepala Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ILMAWATI KAREBA  
NIM : 82120008  
Fakultas : Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Judul Deskripsi : Hubungan antara gaya kepemerintahan dan kinerja pegawai kantor di Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah

Yang bersangkutan telah melakukan penilitian di Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah pada tanggal 18 Januari 2024 s.d 22 Februari 2024.

Demikian ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lindo, 22 Februari 2024

**an. Kepala Desa Lindo  
Sekretaris Desa**

PEMERINTAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA  
DESA LINDO  
KECAMATAN BATUDAKA

MOH FADHILAH



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001  
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp ( 0435 ) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

Nomor : 060/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.I.P.,M.Si  
NIDN : 0926096601  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : ILMAWATI KAREBA  
NIM : S2120008  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Aparat Desa Di Kantor Desa Lindo Kecamatan Batudaka Kabupaten Tojo Una-Una

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **22%** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,  
*M. M. Sakir*  
**Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si**  
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 15 Juni 2024  
Tim Verifikasi,  
*S. Purwanto*  
**Purwanto, S.I.P.,M.Si**  
NIDN. 0926096601

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin  
DF

---

PAPER NAME	AUTHOR
<b>SKRIPSI_S2120008_ILMAWATI KAREBA (1).docx</b>	<b>ILMAWATI KAREBA</b>
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
<b>6819 Words</b>	<b>44109 Characters</b>
PAGE COUNT	FILE SIZE
<b>47 Pages</b>	<b>139.2KB</b>
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
<b>Jun 1, 2024 11:25 PM GMT+7</b>	<b>Jun 1, 2024 11:26 PM GMT+7</b>

---

### ● 22% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 22% Internet database
- 6% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

## ● 22% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 22% Internet database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database
- 6% Publications database
- Crossref Posted Content database

---

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>repo.darmajaya.ac.id</b>	5%
	Internet	
2	<b>jurnal.unitri.ac.id</b>	2%
	Internet	
3	<b>repo.uinsatu.ac.id</b>	2%
	Internet	
4	<b>repository.stei.ac.id</b>	1%
	Internet	
5	<b>jurnalintelektiva.com</b>	1%
	Internet	
6	<b>eprints.ung.ac.id</b>	1%
	Internet	
7	<b>repository.umsu.ac.id</b>	<1%
	Internet	
8	<b>docplayer.info</b>	<1%
	Internet	

9	123dok.com	<1%
	Internet	
10	ecampus.iainbatusangkar.ac.id	<1%
	Internet	
11	edoc.site	<1%
	Internet	
12	eprints.mdp.ac.id	<1%
	Internet	
13	repository.iainpare.ac.id	<1%
	Internet	
14	adoc.pub	<1%
	Internet	
15	repositori.stiamak.ac.id	<1%
	Internet	
16	eprints.unpak.ac.id	<1%
	Internet	
17	onlinehulp-arteveldehogeschool.be	<1%
	Internet	
18	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
	Internet	
19	repository.um-palembang.ac.id	<1%
	Internet	
20	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	

21

**ejournal.45mataram.ac.id**

Internet

&lt;1%

22

**blog.binadarma.ac.id**

Internet

&lt;1%

## **BIODATA MAHASISWA**

**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**



### **I. DATA MAHASISWA**

- |                         |   |  |
|-------------------------|---|--|
| 1. Nama Mahasiswa       | : | Ilmawati Kareba  |
| 2. NIM                  | : | S2120008   |
| 3. Tempat/Tanggal Lahir | : | Lindo 28 Mei 1999  |
| 4. Jenis Kelamin        | : | Perempuan  |
| 5. Agama                | : | Islam  |
| 6. Status Pernikahan    | : | Belum Kawin  |
| 7. Alamat               | : | Desa Lindo Kec. Batudaka Kab. Tojo Una-una   |
| 8. Jenjang              | : | S1   |
| 9. Nomor Hp             | : | 082291051367   |
| 10. Judul Skripsi       | : | Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja<br>aparat desa di kantor desa lindo kecamatan<br>batudaka kabupaten tojo una-una |

### **II. Latar belakang pendidikan**

<b>NO</b>	<b>NAMA SEKOLAH/PERGURUAN TINGGI</b>	<b>TAHUN</b>
1.	SDN 1 Desa Lindo	2010 - 2013
2.	SMP 1 Atap Desa Tumbulawa	2013 - 2016
3.	SMK 1 Ampauna Kota	2016 – 2019
4.	Universitas Ichsan Gorontalo	2020 - 2024