

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP  
KINERJA APARATUR PADA KANTOR KECAMATAN  
BOLANGITANG TIMUR**

*Oleh :*

**HARSUL MAMONTO**  
**NIM : S.21.171.37**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA**  
**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**TAHUN 2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP  
KINERJA APARATUR PADA KANTOR KECAMATAN  
BOLANGITANG TIMUR**

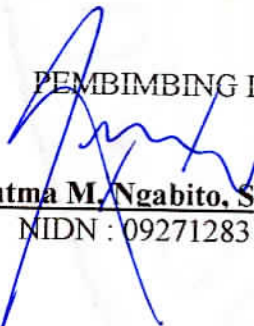
Oleh :

**HARSUL MAMONTO**  
**NIM : S.21.171.37**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana

PEMBIMBING I

  
**Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP, M.si**  
NIDN : 092712831

PEMBIMBING II

  
**Sandi Prabara, ST, M.Si**  
NIDN : 0929038602

Mengetahui

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**  
**Universitas Ichsan Gorontalo Utara**

  
**Darmawaty Abd. Razak S.IP, M.AP**  
NIDN : 0924076701

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP  
KINERJA APARATUR PADA KANTOR KECAMATAN  
BOLANGITANG TIMUR**

Oleh :

**HARSUL MAMONTO**  
NIM : S.21.171.37

**SKRIPSI**

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh  
Pembimbing pada tanggal 17 November 2021

**TIM PENGUJI**

1. Dr. Arman, S.Sos, M.Si
2. Darmawaty Abd. Razak, S.IP, M.AP
3. Novianti Tue, S.IP, M.Si
4. Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP, M.Si
5. Sandi Prahara, ST, M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

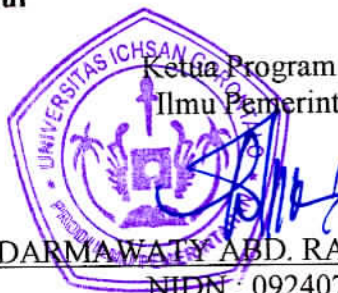
**Mengetahui**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo



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

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan



DARMAWATY ABD. RAZAK, S.IP, M.Si  
NIDN : 0924076701

## ABSTRACT

**HARSUL MAMONTO. S2117137. THE EFFECT OF THE SUBDISTRICT HEAD'S LEADERSHIP STYLE ON THE APPARATUS PERFORMANCE IN THE EAST BOLANGITANG SUBDISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW**

*This study aims: (1) to find out to what extent the subdistrict head's leadership style in the form of authoritarian leadership style, democratic leadership style, and laissez-faire leadership style simultaneously on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office, (2) to find out the authoritarian leadership style, democratic leadership style, laissez-faire leadership style partially on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office. It applies the quantitative method. The results of the research are: (1) There is a simultaneous effect of the subdistrict head's leadership style in the form of authoritarian leadership style, democratic leadership style, and laissez-faire leadership style on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office by 87.2%. (2) There is no partial effect of the authoritarian leadership style on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office. The significant effect can be seen from the beta coefficient value of 31.3%. The effect of it is not significant because the significance/probability value of the calculation result listed in the Sig column is  $0.220 > 0.05$ . (3) There is no effect of the democratic leadership style partially on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office. The significance of the effect can be seen from the beta coefficient of 12.5%. The effect of it is significant since the significance/probability value of the calculation results listed in the Sig column is  $0.678 > 0.05$ . (4) There is a partial effect of the laissez-faire leadership style on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office, North Bolaang Mongondow Regency. The significance of the effect can be seen from the beta coefficient value of 74.2%.*

*Keywords: leadership style, apparatus performance*



## ABSTRAK

**HARSUL MAMONTO. S2117137. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA APARATUR PADA KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan camat berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur, (2) untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor Camat Bolangitang Timur. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian adalah: (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan camat berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur sebesar 87.2%. (2) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien Beta sebesar 31.3%. Pengaruh sebesar ini tidak signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,220 > 0,05$ . (3) Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 12.5%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,678 > 0,05$ . (4) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien Beta sebesar 74.2%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja aparatur

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HARSUL MAMONTO  
NIM : S.21.17.137  
Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN  
Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap  
Kinerja Aparatur Pada Kantor Kecamatan  
Bolangiang Timur

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar pekerjaan saya sendiri kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan studi di Perguruan Tinggi lain kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan.

Gorontalo, Juni 2021

Yang menyatakan,



HARSUL MAMONTO  
NIM. S.21.17.137

## **KATA PENGANTAR**

Segala puja dan Puji syukur hamba panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap kinerja Aparatur Pada Kantor Kecamatan Bolaangitang Timur. Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk mendapatkan gelar sarjana.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Ichsan Gaffar SE. M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo,
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo Utara,
3. Bapak Dr. Arman M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo dan juga selaku Tim Penguji,
4. Ibu Darmawaty Abd. Razak S.IP, M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan kelancaran pelayanan dalam urusan Akademik,
5. Ibu Dr. Fatma M. Ngabito S.IP, M.Si selaku pembimbing I yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini
6. Ibu Sandi Prahara, ST, M.Si selaku pembimbing II yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.



7. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan motivasi selama perkuliahan maupun pada saat penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Suharto Londa, SP, M.Si selaku camat Bolangitang Timur dan seluruh Stafnya yang telah membantu dan meluangkan waktunya selama pelaksanaan penelitian demi pengumpulan data
9. Terima kasih pula kepada Ibunda tercinta Hetin Borahima, Istri saya Serli Latief, A.md, Ananda tercinta Syari Aulia Mamonto, Sulthan Ahmad Mamonto beserta keluarga besar Mamonto-Latif atas segala do'a dan dorongan morilnya.
10. Rekan-rekan mahasiswa/i teman-teman serta sahabat yang telah banyak memberikan masukan dan dorongan kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan motivasi yang penulis terima dari semua pihak akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari ALLAH SWT,

Akhirnya Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca.

Gorontalo, Juni 2021

Penulis



Harsul Mamonto  
NIM. S.21.17.137



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK.....	iii
PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1. Kepemimpinan.....	6
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	6
2.1.3 Jenis-jenis gaya kepemimpinan.....	7
2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	12
2.1.2. Kinerja.....	14
a) Pengertian Kinerja.....	14
b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
2.2 Kerangka Berpikir.....	17

2.3. Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN .....	20
3.1 Objek Penelitian.....	20
3.2 Metode Penelitian.....	20
3.3 Operasional Variabel.....	21
3.4 Populasi dan Sampel .....	23
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.6 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian.....	25
3.8 Uji Validitas .....	26
3.9 Uji Reliabilitas.....	27
3.10 Metode Analisis Data.....	29
3.11 Pengujian Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	32
4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	32
4.1.2 Kedudukan.....	35
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	35
4.1.4 Struktur Organisasi.....	41
4.1.5 Visi dan Misi .....	44
4.2 Hasil Penelitian .....	44
4.2.1 Deskripsi Data Variabel gaya kepemimpinan Otoriter .....	44
4.2.2 Deskripsi Data Variabel gaya kepemimpinan Demokratis .....	49
4.2.3 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Bebas .....	52
4.2.4 Deskripsi Data Variabel Kinerja .....	56

4.3 Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP .....	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi variabel penelitian-----	21
Tabel 3.2	Bobot Nilai Variabel-----	23
Tabel 3.3	Koefisien Korelasi -----	27
Tabel 3.4	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin-----	33
Tabel 3.5	Jumlah Kepala Keluarga-----	34
Tabel 4.1	Deskripsi Variabel kepemimpinan otoriter-----	45
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	46
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	46
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	47
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	47
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	47
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	48
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Gaya kepemimpinan demokratis -----	49
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	49
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	50
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	50
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	51
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	51
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	52
Tabel 4.15	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Bebas-----	53
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	53



Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	54
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	54
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	55
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	55
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi pendapat responden -----	56
Tabel 4.22 Deskripsi Variabel Kinerja-----	57
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Kuantitas kerja	57
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien -----	57
Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang mampu menyelesaikan tugas yang Diberikan -----	58
Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya -----	58
Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu -----	59
Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan -----	59

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I.	Kuesioner -----	71
Lampiran II.	Master Tabel -----	75
Lampiran III.	Konversi Data -----	79
Lampiran IV.	Uji Statistik -----	83
Lampiran V.	Tabulasi Data-----	84



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan bisa menentukan kemana arah dari sebuah organisasi. Baik buruknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan dari pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut.

Sebuah organisasi memerlukan pemimpin yang memiliki cara kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu cara yang digunakan pimpinan organisasi untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang baik selalu mengedepankan kepentingan organisasi dan bukan karena kepentingan dirinya sendiri.

Setiap organisasi memiliki seorang pemimpin yang dapat menjalankan roda kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Demikian pula halnya dengan kecamatan. Kecamatan adalah organisasi perangkat daerah dibawah pemerintahan kabupaten, yang dipimpin oleh seorang camat, memperoleh sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah. Dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah diamanatkan bahwa kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota.

Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan Kecamatan yang memiliki letak strategis karena berada



dijalan trans sulawesi yaitu jalan yang menghubungkan antar propinsi Sulawesi utara dan provinsi gorontalo dimana masyarakatnya cenderung memiliki pemikiran yang lebih luas serta memiliki tingkat kesibukan yang intensitasnya cukup tinggi sehingga sangat membutuhkan layanan dari aparat pemerintah yang ada di wilayah itu sendiri. Dalam memberikan pelayanan secara baik kepada masyarakat, maka kualitas kinerja aparat juga harus baik. Hal ini tidak akan terwujud jika gaya kepemimpinan seorang camat tidak dijalankan secara baik pula. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi adalah kunci berhasil tidaknya sebuah organisasi. Artinya gaya kepemimpinan harus dijalankan untuk mengatur seluruh alokasi sumber daya yang ada didalamnya sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan terpenuhi.

Berdasarkan pengamatan penulis selama ini pencapaian kinerja apatur belum maksimal hal ini dapat terlihat pada hasil capaian kinerja dua tahun terakhir belum menunjukan angka yang signifikan hal ini masih terlihat dari pegawai yang belum mengindahkan disiplin, belum sepenuhnya bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, belum taat pada aturan hukum yang berlaku, masih kurangnya kreatifitas aparat, sifat inisiatif dalam bekerja belum nampak, serta belum memiliki kesanggupan dalam bertanggungjawab menyelesaikan tugas tepat waktu, dan terkadang dalam bekerja kurang memperhatikan standar operasional prosedur. Kurang maksimalnya kinerja pegawai tentunya memiliki kaitan yang sangat erat dengan kepemimpinan dari pimpinan. Karena salah satu faktor yang

menentukan peningkatan kinerja pegawai adalah cara pemimpin memberikan arahan dan perintah kepada pegawainya. Pemimpin yang dapat mengarahkan, membimbing, serta memerintah tergantung dari gaya kepemimpinannya.

Dengan melihat latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara"***.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yakni :

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Seberapa besar gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Seberapa besar gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

4. Seberapa besar Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi, referensi dan perbandingan bagi peneliti lain dan yang lebih penting dapat menambah wawasan bagi penulis.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna serta sebagai bahan pertimbangan dalam hal optimalisasi sumber daya manusia / aparatur untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan didalam peningkatan mutu dan kinerja para pegawainya.





## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi swasta maupun pemerintah. Karena memiliki peranan yang sangat vital dalam manajemen organisasi. Menurut Rivai dalam Torang (2016:62), “menggambarkan bahwa kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik, masalahnya tidak sekedar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi juga sebagai makhluk sosial.” Menurut Arep & Tanjung (2002:235) “menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.”

Menurut Robbins (2006:432) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.” Menurut Kartono (2005:153) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.”

##### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Abi Sujak, (2000:56), “gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada

situasi tertentu . selanjutnya Tjiptono (2006:161) “mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.” Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:224) “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik, gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu” Pendapat lain menyebutkan bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain” (Hersey, 2004:29). “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya” (Nawawi, 2003:115).

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas terkait dengan gaya kepemimpinan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan didalam melakukan interaksi yang tujuannya tidak lain hanya untuk menyampaikan ide dan gagasan dalam mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

### **2.1.3 Jenis-jenis gaya kepemimpinan**

Seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkahlaku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Ada beberapa gaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu: (1) gaya kepemimpinan

otoriter/ *authoritarian*, adalah gaya diambil dari dirinya sendiri secara penuh, (2) gaya kepemimpinan demokratis/ *democratic*, adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan, (3) gaya kepemimpinan bebas/ *laissez faire*, yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

### **Gaya kepemimpinan otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter/*authoritarian* adalah gaya kepemimpinan 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 (Rohmat, 2013). Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah (Daryanto, 2011). Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggotanya. Baginya, pemimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok, pemimpin yang otokratis tidak menghendaki musyawarah, rapat hanyalah sebagai sarana untuk menyampaikan instruksi-instruksi, setiap perbedaan pendapat diantara para anggotanya diartikan sebagai kepicikan,



pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap instruksi yang telah ditetapkan.

Makawimbang (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismennya, pemimpin otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan kekuannya dalam bentuk: (a) kecenderungan memperlakukan bawahan sama dengan alat lain dalam organisasi, (b) pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, (c) pengabaian peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

### **Gaya kepemimpinan demokratis**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada 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 bawahannya (Rivai dalam Okky Camilla Bianca 2017). Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/ organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan

dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Disamping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (Daryanto, 2011). Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai indikator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompok, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Makawimbang (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis ini mempunyai sikap dan perilaku yang diwujudkan sebagai berikut:

- ✓ Pandangan bahwa sumber daya dan dana yang tersedia bagi organisasi hanya dapat digunakan oleh manusia dalam organisasi untuk pencapaian tujuan dan sasarannya
- ✓ Selalu mengusahakan pendelegasian wewenang yang praktis dan realistik
- ✓ Bawahan dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan
- ✓ Kesungguhan yang nyata dalam memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, sosial, ekonomi, dan individu dengan karakteristik dan jati diri yang khas

- ✓ Pengakuan bawahan atas kepemimpinannya didasarkan pada pembuktian kemampuan memimpin organisasi dengan efektif.

### **Gaya kepemimpinan bebas/laissez faire**

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi (Rivai dalam Okky Camilla Bianca, 2017). Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*). Dalam prosesnya sebenarnya tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti sebagai rangkaian kegiatan menggerakkan dan memotivasi anggota kelompok/ organisasi dengan cara apapun juga. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil (Daryanto, 2011). Dalam kepemimpinan *laissez faire*, sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Ia sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya. Pemberian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya tanpa ada petunjuk atau saran dari pimpinan.



Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang-siur, berserakan diantara anggota kelompok, dengan demikian mudah terjadi kekacauan. Tingkat keberhasilan organisasi dengan kepemimpinan *laissez faire* ini disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya (Shulkhan, 2013). Seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Nilai yang dianutnya biasanya bertolak dari filsafat hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas, mempunyai kesetiaan, taat pada norma, bertanggung jawab. Bertitik tolak dari nilai tersebut, sikap pemimpin *laissez faire* biasanya permisif. Dengan demikian, tipe kepemimpinan yang digunakan ini mempunyai ciri-ciri : (a) pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif, (b) pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat pimpinan yang lebih rendah, (c) status quo organisasional tidak terganggu, (d) pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota organisasi, (e) intervensi pemimpin dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimal (Makawimbang, 2012).

#### **2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan diukur berdasarkan empat perilaku kepemimpinan menurut Robbins (2009) adalah direktif/ instrumental, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Adapun definisi dari masing-masing perilaku kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut (Chan, *et al.*, 2001):



- ✓ Kepemimpinan direktif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukkan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik. Dengan kata lain kepemimpinan seperti ini memberikan pengarahan spesifik mengenai cara-cara penyelesaian tugas, penetapan jadwal, peraturan, dan standar definitif yang harus dipenuhi karyawan. Adapun indikatornya meliputi: (a) Pemimpin menjaga standar penampilan kerja bawahan, (b) Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan tenggat waktu dan (c) Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas.
- ✓ Kepemimpinan suportif yaitu suatu perilaku kepemimpinan yang ramah, bersahabat, dan peduli terhadap status serta kebutuhan pekerja. Indikatornya yaitu: (a) Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati, (b) Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan dan (c) Memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik .
- ✓ Kepemimpinan partisipatif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meminta saran dari bawahan, mempertimbangkan saran-saran tersebut sebelum mengambil keputusan, dan bahkan terkadang membiarkan bawahan mengambil keputusan sendiri. Indikatornya adalah: (a) Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan, (b) Pemimpin turut serta terlibat apabila bawahan

mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas, (c) Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama.

- ✓ Kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu bawahan menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan *reward* bagi pencapaian tujuan. Indikatornya yaitu: (a) Pemimpin menetapkan tantangan dan tujuan, (b) pemimpin memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas tinggi, (c) Pemimpin memberikan *reward* (penghargaan) apabila bawahan mencapai suatu prestasi yang memuaskan.

### 2.1.2. Kinerja

#### a) Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli dijelaskan sebagai berikut:

- Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat bergaya dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

- Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.
- Hermawati (2012) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.
- Supardi (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

#### **b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Handoko (2008) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

##### ➤ Motivasi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja.

➤ Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

➤ Stres

Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.

➤ Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan.

➤ Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

➤ Desain Pekerjaan



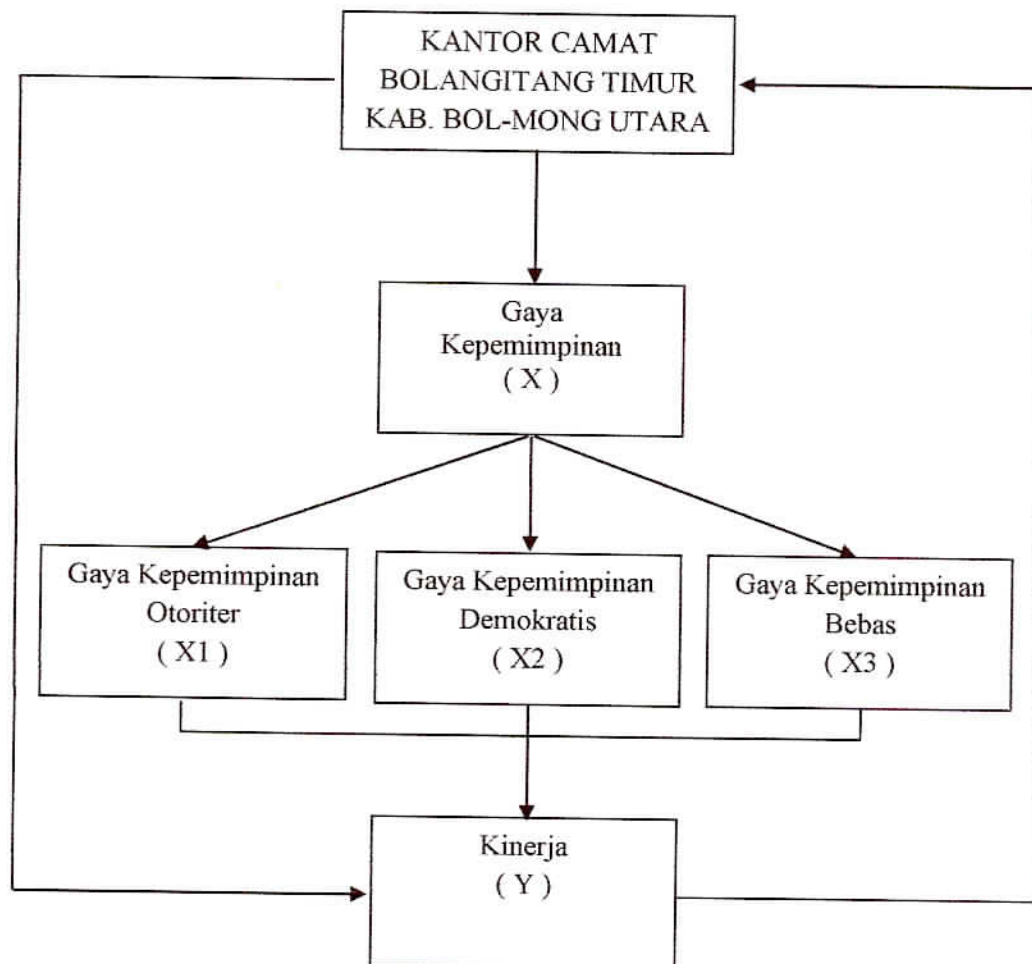
Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.

## **2.2 Kerangka Berpikir**

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja/Pegawainya. Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat, dan kegairahan kerja maupun sebaliknya. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi pegawainya untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat pegawai lebih hati-hati berusaha untuk menampilkan kinerja yang diharapkan organisasi.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :

### Bagan Kerangka Pemikir



### 2.3. Hipotesis Penelitian

1. Diduga bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

2. Diduga bahwa ada gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Diduga bahwa ada gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
4. Diduga bahwa ada Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.





### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1 Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Camat terhadap kinerja aparatur pada Kantor Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini kurang lebih 3 (tiga) bulan.

##### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Ketetapan penentuan metode ini didasarkan pada pendapat Winarno Surhmand dalam Riduan (2014:65), bahwa aplikasi metode ini dimaksudkan untuk penyelidikan yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masalah sekarang.

Sejalan dengan Effendi dalam Riduan (2014) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dalam penelitian kuantitatif ini, penentuan jumlah informasi yang akan digunakan bukan pada kualitasnya, namun berdasarkan kualitas informasi yang diberikan atau seluruh pertanyaan yang ada dalam penelitian.

### 3.3 Operasional Variabel

Definisi operasionalisasi variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Variabel menurut Sugiyono (2014:38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional itu harus bisa diukur dan spesifik serta bisa dipahami oleh orang lain, Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan kerangka pikir, maka yang menjadi opsionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi variabel penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>• Sub Variabel</b>	<b>Indicator-Indikator</b>	<b>Skal</b>
Gaya kepemimpinan ( X )  Berdasarkan pendapat Robbins (2009)	Gaya Kepemimpinan Otoriter ( X1 )	a. Pemimpin menjaga standar penampilan kerja bawahan b. Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan tenggat waktu c. Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas	<b>Ordinal</b>

	Gaya Kepemimpinan Demokratis ( X2 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati</li> <li>b. Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan dan</li> <li>c. Memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik</li> </ul>	
	Gaya Kepemimpinan Bebas ( X3 )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan</li> <li>b. Pemimpin turut serta terlibat apabila bawahan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas</li> <li>c. Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama</li> </ul>	
Kinerja ( Y ) Pendapat Suryadi (2015:27)	Hasil Kerja / Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Efektif dalam mencapai tujuan</li> <li>b. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan</li> <li>c. Taat pada hukum dan aturan yang berlaku</li> <li>d. Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas</li> <li>e. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan</li> </ul>	

		instansi atau atasan f. Berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu g. Kesanggupan memikul tanggung jawab	
--	--	--	--

Dalam melakukan uji operasionalisasi dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan kuisioner dengan alat ukur skala Likert. Kuisioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yakni selalu, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah, yang masing-masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda yaitu seperti tampak pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Singarimbun (2012:152) Sugiono (2014: 90), menguraikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian menarik kesimpulan.



Kemudian didukung oleh Nazir dalam Ridwan (2014), menyatakan bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil hitung menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Aparatur Sipil Negara dan non PNS yang ada di Kantor Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, berjumlah 27 orang.

### **3.4.2. Sampel**

Sampel penelitian menurut Ridwan (2014:70) adalah Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili seluruh populasi. Karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel. Yakni seluruh Aparatur Sipil Negara yang berstatus Pegawai Negeri dan Non PNS yang ada di Kantor Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang berjumlah 27 orang. Metode penarikan sampel sendiri menggunakan Teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yakni berjumlah 27 Orang.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang ada dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuisioner untuk dijawab oleh setiap responden yang dipilih.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari dokumen atau bahan tertulis lainnya yang ada pada Kantor Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dapat berupa data administrasi tentang kualitas pelayanan publik, visi dan misi, serta dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian ini

### **3.6 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung tujuan penelitian, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi adalah kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.
2. Kuesioner (angket) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang dipergunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal yang ia ketahui menyangkut seputar masalah penelitian.

### **3.7 Pengujian Instrumen Penelitian**

Sugiyono (2014:102) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam atau social yang dianati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Dalam penelitian ini ada dua instrument yang perlu dibuat yaitu :

1. Instrumen untuk mengukur tipe kepemimpinan
2. Instrumen untuk mengukur kinerja aparatur

Seperti yang telah disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan /korelasi serta untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data valid dan baik maka diperlukan suatu instrumen atau alat ukur pengumpulan data yang baik dan terutama adanya alat ukur yang valid dan andal maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitPNSya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang objektif dan akurat.

Dalam rangka untuk mendapatkan data yang baik sudah barang tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpulan data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid. Untuk lebih menyakini bahwa instrumen atau alat yang valid maka sebelum digunakan instrumen harus diuji validitPNSya sehingga menghasilkan data yang subjektif.

### **3.8 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan berkenan dengan ketetapan alat ukur terhadap kospep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang sebenarnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen menurut Ridwan (2014:110) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat keandalan untuk kesahian suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas rendah. Untuk mengukur validitas alat ukur, terlebih dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur, secara keseluruhan dengan cara mengkorelasi setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.



Masrun dalam Sugiyono (2014) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai  $t$  dan dibandingkan pada tabel derajat bebas ( $n-2$ ). Taraf signifikan yang dipilih. Bila nilai  $t$  yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari pada nilai  $t$  maka dinyatakan valid, dan apabila nilai  $t$  dibawah atau sama dengan nilai tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk menyatakan tingkat validasi besarnya dipengaruhi masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

**Tabel 3.3**  
**Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1.000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

### 3.9 Uji Reliabilitas

Instrumen reliabilitas akan mendapatkan hasil serupa berupa data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relative sama pada responden. Ini maksudnya apakah alat pengumpul data menunjukkan gejala tertentu dari sekelompok individu,



Walaupun dilakukan terhadap pernyataan dan pernyataan sudah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan Teknik belah dua dari *Sperman Brown*, yakni dengan Langkah-langkah kerja sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r b}{1 + r b}$$

Dimana :

$r_i$  = Reabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

$r_b$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliable dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil  $r_i$  positif dan  $r_i$  hitung >  $r_{\text{tabel}}$ , berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/handal.

### 3.10 Metode Analisis Data

#### 3.10.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh responsivitas Gaya kepemimpinan ( X ) berupa Gaya Kepemimpinan Otoriter ( X1 ), Gaya Kepemimpinan Demokratis ( X2 ) dan Gaya Kepemimpinan bebas ( X3 ) secara simultan terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval.

#### 3.10.2 Konversi Data

Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive interval*). Menurut Ridwan (2014: 30) bahwa terdapat beberapa langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari setiap angket yang disebarkan.
- b. Pada setiap butir, tentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2 yang disebut sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan proporsi secara berurutan perkolom skor.

- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitar untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel koordinat kurva normal.
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS = \frac{\text{Density at lower limit} - (\text{Density at upper limit})}{\text{Area Below Upper Limit} - (\text{Area Below Lower limit})}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus.

$$Y = NS + [I + NSmin]$$

Y = Kinerja Aparatur

$\epsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y

### 3.11 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang dilakukan sebelumnya maka pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

1.  $Pyx^2X1 + Pyx^2X2 + Pyx^2X3 + \epsilon$
2. Menghitung Matriks Korelasi antar variabel X1, X2, X3 dan Y
3. Menghitung Matriks Korelasi variabel eksogenus
4. Menghitung Matriks inverse  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{yX1(i=1,2,3)}$

6. Menghitung  $R^2(X_1, X_2, X_3)$  yaitu koefisien yang mengatakan determinasi total  $X_1, X_2, X_3$ , terhadap  $Y$





## 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 Bolangitang yang di resmikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow pada tanggal 9 September 2004, sejak diresmikannya Kecamatan Bolangitang Timur dipimpin oleh Ny. Yuddy Pontoh, S.Sos sebagai Penjabat 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 km<sup>2</sup> meliputi 20 desa.

Perkembangan jumlah penduduk kecamatan bolangitang Timur sebanyak 14.457 jiwa terdiri dari :

Laki-laki : 7.309 orang

Perempuan : 7.148 orang

- Lembaga pemerintahan dan kemasyarakatan
  - 1) Jumlah Desa : 20 Desa
  - 2) Jumlah Anggota BPD : 100 orang

- 3) Jumlah Dusun : 93 Dusun
- 4) Status Desa : 20 Definitif
- 5) Jumlah Anggota LPM : 100 Orang

Kecamatan Bolangitang Timur secara administrative terdiri dari 20 Desa 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 :

- Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin

**Tabel 3.4**  
**Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin**

No.	Desa	Jeni 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	Lipu Bogu	290	312	93
<b>Jumlah</b>		<b>7.309</b>	<b>7.148</b>	<b>102</b>

*Sumber Kasi Pemerintahan Tahun 2021*

- Jumlah Kepala Keluarga

Jumlah Kepala Keluarga di wilayah Kecamatan Bolangitang Timur sampai akhir bulan desember 2021 adalah sebagai berikut :

**Table 3.5**  
**Jumlah Kepala Keluarga**

No	Desa	Jumlah KK
1	Nagara	144
2	Mokoditek	221
3	Mokoditek 1	169
4	Nunuka	196
5	Saleo	265
6	Saleo 1	283
7	Binuanga	119
8	Bohabak 1	375
9	Bohabak 2	174
10	Bohabak 3	233
11	Bohabak 4	265
12	Tanjung Labuo	172
13	Binjeita	227
14	Binjeita 1	261
15	Binjeita 2	180
16	Binuni	172
17	Biontong	358



18	Biontong 1	414
19	Biontong 2	109
20	Lipu Bogu	192
<b>Jumlah</b>		<b>4.529</b>

*Sumber Kasi Pemerintahan Tahun 2021*

#### **4.1.2 Kedudukan**

Pemerintah Kecamatan Bolangitang Timur adalah unsur Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dipimpin oleh camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

#### **4.1.3 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 public, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, kecamatan dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyelenggaraan pemerintahan umum
- 2) Koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan
- 3) Koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 4) Koordinasi penerapan dan penegakan Perda dan 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 dilakukan 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 administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan 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 administrasi umum, perencanaan program dan anggaran
- 4) Pelaksanaan pengelolaan keuangan
- 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 bertanggungjawab 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 juga 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) Pelaksanaan pengelolaan kerumahtanggaan dinas
- 5) Penyusunan rencana kebutuhan peralatan dan perlengkapan
- 6) Pelaksanaan pengadaan dan peralatan dan perlengkapan
- 7) Pelaksanaan pendistribusian barang kepeluan
- 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 dan Keuangan juga memiliki fungsi :

- 1) Mengumpulkan produk perundang-undangan dan petunjuk teknis dibidang pembuatan program dan penyusunan pelaporan dan administrasi keuangan
- 2) Melakukan 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) Melakukan kegiatan administrasi kenaikan gaji
- 8) Memmbuat laporan pelaksanaan tugas

## d. *Seksi Pemerintahan*



Seksi pemerintahan dipimpin oleh Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Camat, Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, 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 urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan 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 oleh Kepala Seksi merupakan unsur pelaksana kecamatan berada dibawah dan bertanggungjawab 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 menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan bahan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- 2) Penyusunan bahan pembinaan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan

- 3) Pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan
- 4) Menyusun bahan pembinaan penataan 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 peraturan perundang-undangan.

*f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban*

Seksi Ketentraman dan ketertiban merupakan unsur pelaksana kecamatan dipimpin oleh Kepala Seksi dan berada dibawah serta bertanggungjawab kepada camat. Kepala Seksi Ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penegakan Peraturan Daerah dan 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-undangan.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi dan tata kerja kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara terdiri dari :

- Camat
- Sekretaris Kecamatan
- Kepala Seksi
- Kepala Sub Bagian
- Pelaksana
- Tenaga Harian Lepas

b. Kondisi Pegawai

- PNS : 24 Orang
- CPN : - Orang
- Tenaga Harian Lepas : 3 Orang

c. Menurut Golongan

- Golongan IV : 1 Orang
- Golongan III : 10 orang
- Golongan II : 11 orang
- Golongan I : -

d. Menurut Tingkat Pendidikan

- Sarjana (S2) : 1 Orang
- Sarjana (S1) : 8 orang
- Sarjana Muda (D.3) : 3 orang
- D.2 : -
- SLTA : 15 orang
- SLTP : -
- SD : -

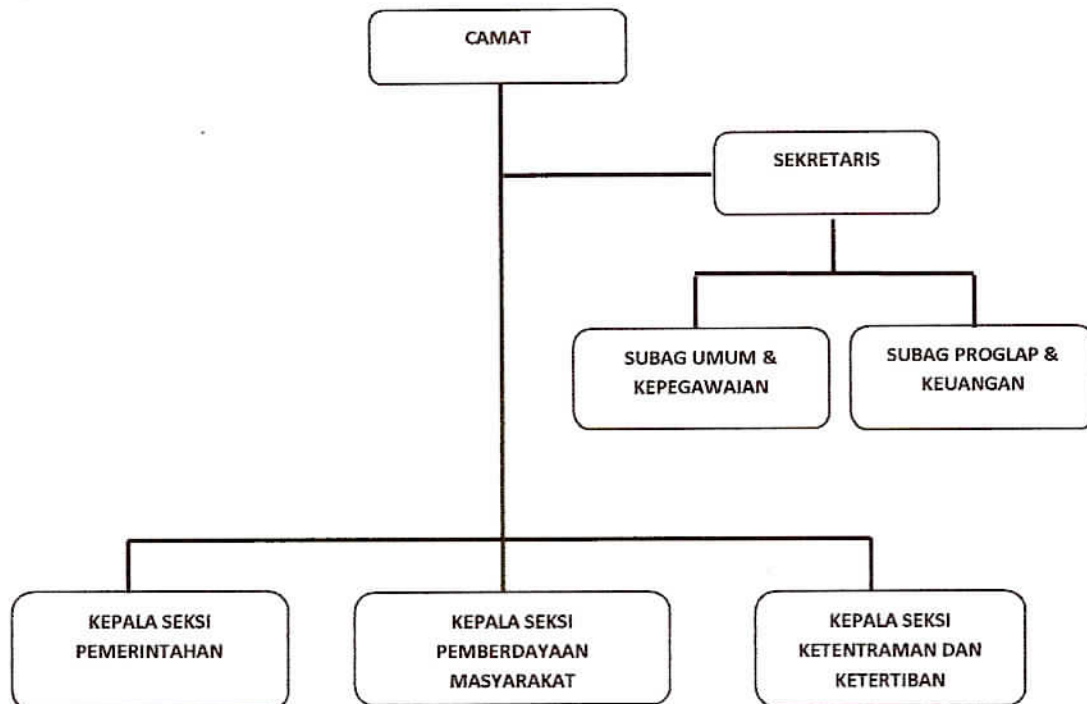
e. Menurut Jabatan

- Eselon IIIa : 1 Orang
- Eselon IIIb : 1 Orang

- Eselon IVa : 3 Orang
- Eselon IVb : 2 Orang
- Pelaksana : 17 orang
- THL : 3 orang



## STRUKUR ORGANISASI KECAMATAN



#### **4.1.5 Visi dan Misi**

##### **4.1.5.1 Visi**

Terwujudnya Kecamatan Bolangitang Timur Yang Maju, Mandiri Dan Berdaya Saing Melalui Pelayanan Prima Dan Pemberdayaan Masyarakat.

##### **4.1.5.2 Misi**

1. Mengoptimalkan sumber daya aparatur pemerintahan kecamatan dan desa dalam rangka transparansi birokrasi secara profesional dan proporsional.
2. Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam berbagai aktivitas pembangunan
3. Mendorong peningkatan ekonomi masyarakat yang berdaya saing dan inovatif
4. Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

Menyelenggarakan pembinaan dan fasilitasi pemerintah desa dan pembangunan wilayah.

#### **4.2 Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Sebelum menguji besaran pengaruh antara variabel, penulis terlebih dahulu mendeskripsikan variabel secara mandiri. Gambaran setiap variabel dijelaskan dengan menggunakan tabulasi data yang diolah melalui SPSS versi 25.

##### **4.2.1 Deskripsi Data Variabel gaya kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter/*authoritarian* adalah gaya kepemimpinan 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 (Rohmat, 2013). Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah (Daryanto, 2011).

Dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan berupa kepemimpinan otoriter, dijelaskan dengan menggunakan enam indikator seperti yang ada pada tabel berikut ini

Tabel 4.1 Deskripsi Variabel kepemimpinan otoriter

		Statistics					
N	Valid	27	27	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,7037	3,7407	3,7037	3,8889	3,8148	3,7037
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		100,00	101,00	100,00	105,00	103,00	100,00

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepemimpinan otoriter menurut pendapat responden adalah 3.7 dengan demikian kepemimpinan pada kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara menerapkan model kepemimpinan otoriter.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	9	33,3	33,3
	Setuju	17	63,0	63,0
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun. Dari 27 responden, terdapat 9 orang atau 33,3% yang menyatakan kurang setuju, 17 orang atau 63% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat bekerja terkesan keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7
	Kurang Setuju	6	22,2	22,2
	Setuju	19	70,4	70,4
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat bekerja terkesan keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Dari 27 responden, terdapat 1 orang atau 3,7% yang menyatakan tida setuju, 6 orang atau 22,2% yang menyatakan kurang setuju, 19 orang atau 70,4% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.



Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat bekerja terkesan Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	8	29,6	29,6
	Setuju	19	70,4	70,4
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat bekerja terkesan Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin. Dari 27 responden, terdapat 8 orang atau 29,6% yang menyatakan kurang setuju, 19 orang atau 70,4% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat bekerja terkesan bahwa bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	5	18,5	18,5
	Setuju	20	74,1	74,1
	sangat setuju	2	7,4	7,4
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat bekerja terkesan bahwa bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dari 27 responden, terdapat 5 orang atau 18,5% yang menyatakan kurang setuju, 20 orang atau 74,1% yang menyatakan setuju dan 2 orang atau 7,4% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat bekerja terkesan bahwa pimpinan adalah menggerakkan dan memaksa kelompok, pemimpin yang otokratis tidak menghendaki musyawarah

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	6	22,2	22,2
	Setuju	20	74,1	74,1
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan bahwa pimpinan adalah menggerakkan dan memaksa kelompok, pemimpin yang otokratis tidak menghendaki musyawarah. Dari 27 responden, terdapat 6 orang atau 22,2% yang menyatakan kurang setuju, 20 orang atau 74,1% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan bekerja dengan memperlakukan bawahan sama dengan alat lain dalam organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	9	33,3	33,3
	Setuju	17	63,0	63,0
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan bekerja dengan memperlakukan bawahan sama dengan alat lain dalam organisasi. Dari 27 responden, terdapat 9 orang atau 33,3% yang menyatakan kurang setuju, 17 orang atau 63% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju

#### 4.2.2 Deskripsi Data Variabel gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada 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 bawahannya (Rivai dalam Okky Camilla Bianca 2017).

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Gaya kepemimpinan demokratis

Statistics		1	2	3	4	5	6
N	Valid	27	27	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6296	3,4815	3,5926	3,5926	3,7037	3,7037
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		98,00	94,00	97,00	97,00	100,00	100,00

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya kepemimpinan demokratis berada pada nilai 3. Dengan demikian Gaya kepemimpinan demokratis pada Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sangat baik

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan memberikan wewenang secara luas kepada bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7
	Kurang Setuju	8	29,6	29,6
	Setuju	18	66,7	66,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Dari



27 responden, terdapat 1 orang atau 3,7% yang menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 29,6% yang menyatakan kurang setuju, 18 orang atau 66,7% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7
	Kurang Setuju	12	44,4	44,4
	setuju	14	51,9	51,9
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dari 27 responden, terdapat 1 orang atau 3,7% yang menyatakan tidak setuju, 12 orang atau 44,4% yang menyatakan kurang setuju, 14 orang atau 51,9% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab bawahannya

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	11	40,7	40,7
	setuju	16	59,3	59,3
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab bawahannya. Dari 27 responden, terdapat 11 orang atau 40,7% yang menyatakan kurang setuju, 16 orang atau 59,3% yang menyatakan setuju.





Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	12	44,4	44,4
	setuju	14	51,9	51,9
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 tentang pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Dari 27 responden, terdapat 12 orang atau 44,4% yang menyatakan kurang setuju, 14 orang atau 51,9% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan berperilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	9	33,3	33,3
	setuju	17	63,0	63,0
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 tentang pendapat responden tentang pimpinan ditempat kerja terkesan berperilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Dari 27 responden, terdapat, 9 orang atau 33.3% yang menyatakan kurang setuju, 17 orang atau 63% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	9	33,3	33,3
	setuju	17	63,0	63,0
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 tentang pendapat responden tentang pimpinan ditempat kerja terkesan selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dari 27 responden, terdapat, 9 orang atau 33,3% yang menyatakan kurang setuju, 17 orang atau 63% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

#### 4.2.3 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Bebas

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi (Rivai dalam Okky Camilla Bianca,2017). Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*). Dalam prosesnya sebenarnya tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti sebagai rangkaian kegiatan menggerakkan dan memotivasi anggota kelompok/ organisasi dengan cara apapun juga. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol.

Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Bebas

		Statistics					
		1	2	3	4	5	6
N	Valid	27	27	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,4444	3,3333	3,4815	3,5556	3,5926	3,4444
Median		3,0000	3,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Sum		93,00	90,00	94,00	96,00	97,00	93,00

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Bebas berada pada nilai 3. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan Bebas pada Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sangat baik

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7
	Kurang Setuju	14	51,9	51,9
	setuju	11	40,7	40,7
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif. Dari 27 responden, terdapat 1 orang atau 3,7% yang menyatakan tidak setuju, 14 orang atau 51,9% yang menyatakan kurang setuju, 11 orang atau 40,7% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.



Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat/pimpinan yang lebih rendah

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	3	11,1	11,1
	Kurang Setuju	13	48,1	48,1
	setuju	10	37,0	37,0
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 tentang pendapat responden Pemimpin ditempat saya terkesan pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat/pimpinan yang lebih rendah. Dari 27 responden, terdapat, 9 orang atau 33,3% yang menyatakan kurang setuju, 17 orang atau 63% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	14	51,9	51,9
	setuju	13	48,1	48,1
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 pendapat responden responden tentang Pemimpin ditempat saya terkesan pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota organisasi. Dari 27 responden, terdapat 14 orang atau 51,9% yang menyatakan kurang setuju dan 13 orang atau 48% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan intervensi pemimpin dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimal

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	2	7,4	7,4
	Kurang Setuju	10	37,0	37,0
	setuju	13	48,1	48,1
	sangat setuju	2	7,4	7,4
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 pendapat responden tentang Pemimpin ditempat saya terkesan intervensi pemimpin dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimal. Dari 27 responden, terdapat 2 orang atau 7,4% yang menyatakan tidak setuju, 10 orang atau 37% yang menyatakan kurang setuju, 13 orang atau 48,1% yang menyatakan setuju dan 2 orang atau 7,4% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	2	7,4	7,4
	Kurang Setuju	8	29,6	29,6
	setuju	16	59,3	59,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.20 pendapat responden mengenai Pemimpin ditempat saya terkesan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Dari 27 responden, terdapat 2 orang atau 7,4% yang menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 29,6% yang menyatakan kurang setuju, 16 orang atau 59,3% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Pemimpin ditempat kerja terkesan Pemberian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya tanpa ada petunjuk atau saran dari pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	3	11,1	11,1
	Kurang Setuju	10	37,0	37,0
	setuju	13	48,1	48,1
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.21 pendapat responden tentang Pemimpin ditempat saya terkesan Pemberian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya tanpa ada petunjuk atau saran dari pimpinan. Dari 27 responden, terdapat 3 orang atau 11,1% yang menyatakan tidak setuju, 10 orang atau 37% yang menyatakan kurang setuju, 13 orang atau 48,1% yang menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju.

#### 4.2.4 Deskripsi Data Variabel Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat bergaya dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.



Tabel 4.22 Deskripsi Variabel Kinerja

Statistics		1	2	3	4	5	6
N	Valid	27	27	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6296	3,6296	3,5185	3,6667	3,7407	3,6667
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		98,00	98,00	95,00	99,00	101,00	99,00

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa Variabel kinerja berada pada nilai 3. Dengan demikian variabel kinerja pada Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sangat baik

Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata - rata pegawai lain

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7
	Kurang Setuju	10	37,0	37,0
	Setuju	14	51,9	51,9
	sangat setuju	2	7,4	7,4
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.23 pendapat responden tentang Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata - rata pegawai lain. Dari 27 responden, terdapat 1 orang atau 3,7% yang menyatakan tidak setuju, 10 orang atau 37% yang menyatakan kurang setuju, 14 orang atau 51,9% yang menyatakan setuju dan 2 orang atau 7,4% yang menyatakan sangat setuju

Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	2	7,4	7,4
	Kurang Setuju	9	33,3	33,3
	Setuju	13	48,1	48,1
	sangat setuju	3	11,1	11,1
	Total	27	100,0	100,0



Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.24 pendapat responden tentang mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dari 27 responden, terdapat 2 orang atau 7,4% yang menyatakan tidak setuju, 9 orang atau 33,3% yang menyatakan kurang setuju, 13 orang atau 48,1% yang menyatakan setuju dan 3 orang atau 11,1% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang mampu menyelesaikan tugas yang Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	13	48,1	48,1
	Setuju	14	51,9	51,9
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.25 pendapat responden tentang mampu menyelesaikan tugas yang Diberikan. Dari 27 responden, terdapat 13 orang atau 48,1% yang menyatakan kurang setuju, 14 orang atau 51,9% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang Setuju	10	37,0	37,0
	setuju	16	59,3	59,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.26 pendapat responden tentang berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya. Dari 27 responden, terdapat 10 orang atau 37% yang menyatakan kurang setuju, 16 orang atau 59,3% yang menyatakan setuju, dan 1 orang atau 3,7% yang menyatakan sangat setuju

Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7
	Kurang Setuju	7	25,9	25,9
	setuju	17	63,0	63,0
	sangat setuju	2	7,4	7,4
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.21 pendapat responden tentang selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Dari 27 responden, terdapat 1 atau 3,7% yang menyatakan tidak setuju, terdapat orang 7 orang atau 25,9% yang menyatakan tidak setuju, 17 orang atau 63% yang menyatakan setuju, 2 orang atau 7,4,1% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi pendapat responden tentang mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	tidak Setuju	2	7,4	7,4
	Kurang Setuju	8	29,6	29,6
	Setuju	14	51,9	51,9
	sangat setuju	3	11,1	11,1
	Total	27	100,0	100,0

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.28 pendapat responden tentang mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan. Dari 27 responden, terdapat 2 orang atau 7,4% yang menyatakan tidak setuju, 8 orang atau 29,6% yang menyatakan kurang setuju, 14 orang atau 51,9% yang menyatakan setuju dan 3 orang atau 11,1% yang menyatakan sangat setuju.

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

#### **A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diketahui dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27.896 dan nilai  $F_{tabel}$  3.30, dengan demikian  $F_{hitung}$  27.896 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.30. Kesimpulan dapat diperoleh dari hasil analisis tersebut adalah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat



Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. dapat dilihat pada nilai R Square pada tabel berikut ini.

Tabel 4.30 Pengaruh secara simultan antara X1, X2, X3 dan Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.934 <sup>a</sup>	.872	.856	.61160	.872	52.403	3	23	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0,872 atau 87.2% dan sisanya dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 87.2$$

$$e = 0.128$$

Angka 12.8 % di atas menunjukkan bahwa besarnya faktor lain dalam model diluar ketiga variabel independen exogenous di atas. Dengan kata lain variabel Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diterangkan dengan menggunakan variabel-variabel Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan



Terhadap. Sedang sisanya sebesar 12.8% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

**B. Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara**

Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diketahui dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS versi 25. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat dilihat dari nilai Beta atau *Standarized Coeffecient*, sedangkan untuk pengujian hipotesisnya digunakan nilai t. Angka-angka tersebut dapat dilihat di tabel Coeffecient di bawah ini.

Tabel 4.31 Pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y secara parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,585	1,424		,004
	X1	,261	,207	,331	,220
	X2	-,108	,258	-,125	,678
	X3	,659	,191	,742	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahahn Data Primer, 2021

Untuk melihat apakah ada Pengaruh Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis berdasarkan hipotesis yang akan diuji dibawah ini :

H0: tidak ada Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

H1: ada pengaruh Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Nilai  $t$  hasil perhitungan IBM SPSS yang tertera dalam kolom  $t$  pada tabel Coefficient di atas untuk menunjukkan adanya pengaruh antara variabel sebesar 0,453%

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan angka  $t_{hitung}$  sebesar  $1,262 < t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan tingkat kepercayaan 5%; dengan demikian keputusannya ialah H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya ada tidak ada Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien Beta ( dalam kolom *Standarrized Coefficient*) sebesar 0,331 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 31.3%. Pengaruh sebesar ini tidak signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,220 > 0,05$ .

**C. Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.**

Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diketahui dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan

SPSS versi 25. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat dilihat dari nilai Beta atau *Standardized Coefficient*, sedangkan untuk pengujian hipotesisnya digunakan nilai t. Angka-angka tersebut dapat dilihat di tabel 4.31.

Untuk melihat apakah ada Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis berdasarkan hipotesis yang akan diuji dibawah ini :

H0: tidak ada pengaruh Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

H1: ada pengaruh antara Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Nilai t hasil perhitungan IBM SPSS yang tertera dalam kolom t pada tabel *Coefficient* di atas untuk menunjukkan adanya pengaruh antara variabel sebesar 0,125%

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan angka  $t_{hitung}$  sebesar  $0.421 < t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan tingkat kepercayaan 5%; dengan demikian keputusannya ialah H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya ada tidak ada Pengaruh antara gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai keefisien Beta ( dalam kolom *Standardized Coefficient*) sebesar 0,125 atau jika dibuat persen menjadi sebesar



12.5%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,678 > 0,05$ .

**D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diketahui dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS versi 25. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dapat dilihat dari nilai Beta atau *Standarized Coefficient*, sedangkan untuk pengujian hipotesisnya digunakan nilai t. Angka-angka tersebut dapat dilihat di tabel 4.31.

Untuk melihat apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis berdasarkan hipotesis yang akan diuji dibawah ini :

H0: tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

H1: ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Nilai t hasil perhitungan IBM SPSS yang tertera dalam kolom t pada tabel Coefficient di atas untuk menunjukkan adanya pengaruh antara variabel sebesar 0,742%



Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3.455 > t_{tabel}$  sebesar 1,697 dengan tingkat kepercayaan 5%; dengan demikian keputusannya ialah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien Beta ( dalam kolom *Standarrized Coeffecient*) sebesar 0,742 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 74.2%. Pengaruh sebesar ini tidak signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,002 < 0,05$ .



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. hasil analisis data menunjukkan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. dengan demikian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan Terhadap Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0,872 atau 87.2%
2. Tidak ada Pengaruh gaya kepemimpinan Otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai kefisien Beta ( dalam kolom *Standarrized Coeffecient*) sebesar 0,331 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 31.3%. Pengaruh sebesar ini tidak signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,220 > 0,05$ .

3. Tidak ada Pengaruh antara gaya kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai keefisien Beta ( dalam kolom *Standardized Coefficient*) sebesar 0,125 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 12.5%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,678 > 0,05$
4. Terapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai keefisien Beta ( dalam kolom *Standardized Coefficient*) sebesar 0,742 atau jika dibuat persen menjadi sebesar 74.2%. Pengaruh sebesar ini tidak signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,002 < 0,05$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan, maka penulis dapat merekomendasikan beberapa sarana sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Berupa gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan demokratis tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur di Kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. dengan demikian menjadi tugas pimpinan untuk memilih dan memilih iklim organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja aparat.



Pimpinan lebih menekankan kepada gaya bebas dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur di Kantor Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

2. Bagi peneliti yang tertarik dengan kajian kinerja pegawai di Kantor Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara agar lebih melakukan pendekatan penelitian kualitatif untuk mengkaji secara mendalam tentang kinerja aparat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Arini Yulianita, (2017). *Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalia*. Penerbit : BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hersey. (2004). *Pola Dasar Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Okky Camilla Bianca, (2017). *Skripsi Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta*.
- Riduwan (2004), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sujak, Abi (2000). *Kepemimpinan Manajer*. Penerbit CV.
- Syamsir Torang, (2016), *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.



Lampiran I

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP  
KINERJA APARATUR DI KANTOR KECAMATAN  
BOLANGITANG TIMUR**

Oleh :

**HARSUL MAMONTO**

**NIM : S2117137**



PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

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

**2021**



## KUESIONER

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Daftar pertanyaan ini dimaksudkan untuk menelaah tentang tentang pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
2. Untuk itu saya mohon kiranya Saudara/Saudari dapat memberikan informasi sebagaimana adanya melalui daftar pertanyaan dibawah ini.
3. Jawaban semua dijamin kerahasiaan
4. Atas kesediaan dan partisipasi atas jawaban Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

### Karakteristik Responden :

1. Tingkat Pendidikan : ☐SMA ☐D1 ☐D3 ☐S1 ☐S2
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Jenis Pekerjaan : .....
4. Pangkat : .....
5. Golongan : .....

### Kriteria Pemberian Jawaban Kuesioner

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
 2 = Tidak Setuju (TS)  
 3 = Kurang Setuju (KS)  
 4 = Setuju (S)  
 5 = Sangat Setuju (SS)

### Keterangan

Mohon kuesioner ini diisi dengan memberikan jawaban dengan memilih salah satu angka (1-5) dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan anda.

## 1. Variabel X

## Gaya Kepemimpinan

*Gaya Kepemimpinan otoriter (X1)*

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja terkesan keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja terkesan Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja terkesan bahwa bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja terkesan bahwa pimpinan adalah menggerakkan dan memaksa kelompok, pemimpin yang otoriteris tidak menghendaki musyawarah					
6	Pemimpin ditempat saya terkesan bekerja dengan memperlakukan bawahan sama dengan alat lain dalam organisasi					

*Gaya kepemimpinan demokratis (X2)*

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Pemimpin ditempat saya terkesan memberikan wewenang secara luas kepada bawahan					
2	Pemimpin ditempat saya terkesan Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh					
3	Pemimpin ditempat saya terkesan memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab bawahannya					
4	Pemimpin ditempat saya terkesan menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/ organisasi					
5	Pemimpin ditempat saya terkesan berperilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok					
6	Pemimpin ditempat saya terkesan selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama					

***Gaya Kepemimpinan Bebas (X3)***

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Pemimpin ditempat saya terkesan pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif					
2	Pemimpin ditempat saya terkesan pengambilan keputusan diserahkan kepada pejabat/pimpinan yang lebih rendah					
3	Pemimpin ditempat saya terkesan pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota organisasi					
4	Pemimpin ditempat saya terkesan intervensi pemimpin dalam perjalanan organisasi berada pada tingkat yang minimal					
5	Pemimpin ditempat saya terkesan membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya					
6	Pemimpin ditempat saya terkesan Pemberian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya tanpa ada petunjuk atau saran dari pimpinan					

## 2. Variabel Y

***Kinerja***

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata - rata pegawai lain					
2	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang Diberikan					
4	Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya					
5	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan					
6	Saya memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan					
7	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					



## Lampiran II

## Master Tabel

## Variabel X1

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



**Variabel X2**

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

**Variabel X3**

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

**Variabel Y**

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

### Lampiran III

#### Konversi Data

#### Variabel X1

Responden	Item Kuesioner						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	1,000	3,530	2,658	2,614	2,633	1,000	13,435
2	2,540	3,530	2,658	2,614	2,633	2,540	16,515
3	1,000	2,092	2,658	2,614	1,000	1,000	10,364
4	2,540	3,530	1,000	2,614	2,633	2,540	14,856
5	1,000	2,092	2,658	1,000	2,633	1,000	10,383
6	2,540	3,530	2,658	2,614	2,633	2,540	16,515
7	1,000	2,092	1,000	2,614	1,000	1,000	8,706
8	2,540	3,530	2,658	1,000	2,633	2,540	14,901
9	2,540	3,530	1,000	2,614	2,633	2,540	14,856
10	1,000	3,530	2,658	2,614	1,000	1,000	11,802
11	2,540	3,530	2,658	4,335	2,633	2,540	18,236
12	1,000	1,000	2,658	1,000	2,633	1,000	9,291
13	4,276	3,530	2,658	2,614	4,525	4,276	21,880
14	2,540	3,530	2,658	2,614	2,633	2,540	16,515
15	1,000	2,092	1,000	2,614	2,633	1,000	10,338
16	2,540	3,530	2,658	2,614	1,000	2,540	14,882
17	2,540	3,530	1,000	2,614	2,633	2,540	14,856
18	2,540	3,530	2,658	1,000	2,633	2,540	14,901
19	2,540	5,370	2,658	1,000	2,633	2,540	16,741
20	1,000	2,092	2,658	2,614	1,000	1,000	10,364
21	2,540	3,530	2,658	2,614	2,633	2,540	16,515
22	1,000	3,530	1,000	2,614	1,000	1,000	10,144
23	2,540	3,530	2,658	4,335	2,633	2,540	18,236
24	2,540	3,530	2,658	2,614	2,633	2,540	16,515
25	2,540	3,530	1,000	2,614	2,633	2,540	14,856
26	2,540	3,530	2,658	2,614	2,633	2,540	16,515
27	2,540	2,092	1,000	2,614	2,633	2,540	13,418



## Variabel X2

Responden	Item Kuesioner						Total
	2	4	4	4	3	3	
1	1,000	3,954	2,608	2,495	1,000	1,000	12,056
2	3,731	2,471	2,608	2,495	2,540	2,540	16,383
3	2,231	2,471	2,608	1,000	1,000	1,000	10,310
4	3,731	3,954	1,000	2,495	2,540	2,540	16,259
5	2,231	2,471	1,000	1,000	2,540	1,000	10,242
6	3,731	2,471	2,608	2,495	2,540	2,540	16,383
7	2,231	2,471	1,000	2,495	1,000	1,000	10,197
8	3,731	3,954	1,000	1,000	2,540	2,540	14,764
9	3,731	3,954	1,000	1,000	2,540	2,540	14,764
10	2,231	3,954	2,608	2,495	1,000	1,000	13,287
11	3,731	3,954	2,608	2,495	2,540	2,540	17,866
12	2,231	1,000	2,608	1,000	2,540	1,000	10,379
13	3,731	3,954	2,608	2,495	4,276	4,276	21,339
14	3,731	2,471	2,608	2,495	2,540	2,540	16,383
15	2,231	2,471	2,608	2,495	2,540	1,000	13,344
16	3,731	3,954	2,608	1,000	1,000	2,540	14,832
17	3,731	3,954	1,000	1,000	2,540	2,540	14,764
18	3,731	2,471	2,608	1,000	2,540	2,540	14,889
19	3,731	2,471	2,608	1,000	2,540	2,540	14,889
20	2,231	2,471	1,000	2,495	1,000	1,000	10,197
21	3,731	3,954	2,608	1,000	2,540	2,540	16,372
22	2,231	3,954	1,000	1,000	1,000	1,000	10,185
23	3,731	3,954	1,000	4,074	2,540	2,540	17,838
24	3,731	2,471	2,608	2,495	2,540	2,540	16,383
25	3,731	3,954	1,000	2,495	1,000	2,540	14,719
26	3,731	3,954	2,608	2,495	1,000	2,540	16,327
27	3,731	2,471	1,000	1,000	2,540	2,540	13,281

**Variabel X3**

Responden	Item Kuesioner						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	2,579	3,534	1,000	3,422	2,091	2,140	14,767
2	3,956	3,534	1,000	3,422	3,394	3,364	18,670
3	2,579	2,292	2,596	2,205	2,091	2,140	13,904
4	3,956	3,534	1,000	3,422	3,394	3,364	18,670
5	2,579	2,292	2,596	2,205	3,394	1,000	14,066
6	3,956	2,292	2,596	1,000	3,394	3,364	16,602
7	2,579	2,292	1,000	3,422	2,091	2,140	13,525
8	3,956	2,292	2,596	2,205	2,091	3,364	16,505
9	1,000	3,534	1,000	3,422	3,394	3,364	15,714
10	2,579	2,292	2,596	3,422	2,091	2,140	15,121
11	3,956	3,534	1,000	4,786	3,394	3,364	20,034
12	2,579	1,000	2,596	1,000	3,394	2,140	12,709
13	5,370	2,292	2,596	2,205	5,078	4,890	22,431
14	2,579	3,534	2,596	2,205	3,394	3,364	17,672
15	2,579	2,292	1,000	2,205	3,394	2,140	13,610
16	3,956	2,292	2,596	3,422	1,000	3,364	16,631
17	2,579	3,534	1,000	2,205	3,394	3,364	16,076
18	3,956	2,292	2,596	2,205	3,394	1,000	15,443
19	2,579	4,890	2,596	2,205	1,000	3,364	16,634
20	2,579	2,292	1,000	3,422	2,091	1,000	12,385
21	3,956	3,534	1,000	3,422	2,091	3,364	17,368
22	2,579	2,292	1,000	3,422	2,091	2,140	13,525
23	3,956	3,534	1,000	4,786	3,394	2,140	18,810
24	2,579	3,534	2,596	2,205	3,394	3,364	17,672
25	3,956	1,000	1,000	3,422	3,394	3,364	16,136
26	3,956	2,292	2,596	3,422	3,394	2,140	17,800
27	2,579	1,000	1,000	3,422	3,394	2,140	13,535

## Variabel Y

Responden	Item Kuesioner						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3,663	3,306	1,000	2,521	2,164	3,256	15,910
2	3,663	3,306	1,000	2,521	3,512	3,256	17,257
3	5,078	2,149	2,596	1,000	2,164	2,091	15,079
4	3,663	3,306	1,000	2,521	3,512	3,256	17,257
5	2,356	2,149	2,596	1,000	3,512	2,091	13,704
6	3,663	2,149	2,596	1,000	3,512	3,256	16,177
7	3,663	2,149	1,000	2,521	2,164	2,091	13,588
8	3,663	4,598	2,596	1,000	2,164	3,256	17,277
9	1,000	3,306	2,596	2,521	3,512	3,256	16,190
10	3,663	2,149	2,596	2,521	2,164	3,256	16,349
11	3,663	3,306	1,000	2,521	3,512	3,256	17,257
12	2,356	1,000	2,596	1,000	3,512	2,091	12,555
13	5,078	2,149	2,596	2,521	5,078	4,598	22,020
14	2,356	3,306	2,596	1,000	3,512	3,256	16,025
15	2,356	3,306	1,000	1,000	3,512	2,091	13,265
16	3,663	3,306	2,596	2,521	1,000	3,256	16,342
17	2,356	3,306	1,000	2,521	3,512	3,256	15,950
18	3,663	2,149	2,596	1,000	5,078	1,000	15,487
19	2,356	4,598	2,596	1,000	2,164	3,256	15,969
20	2,356	3,306	1,000	2,521	2,164	1,000	12,346
21	3,663	3,306	1,000	2,521	3,512	3,256	17,257
22	2,356	2,149	1,000	2,521	3,512	2,091	13,629
23	3,663	4,598	1,000	4,205	3,512	2,091	19,069
24	2,356	3,306	2,596	1,000	3,512	4,598	17,367
25	3,663	2,149	1,000	2,521	3,512	4,598	17,442
26	3,663	3,306	2,596	2,521	3,512	2,091	17,689
27	2,356	1,000	1,000	2,521	3,512	3,256	13,644



## Lampiran IV

### Uji Statistik

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.934 <sup>a</sup>	.872	.856	.61160	.872	52,403	3	23	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,804	3	19,601	52,403	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8,603	23	,374		
	Total	67,407	26			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,585	1,424		3,219	.004
	X1	,261	,207	,331	1,262	,220
	X2	-,108	,258	-,125	-,421	,678
	X3	,659	,191	,742	3,455	.002

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran V

**Tabulasi Data**  
**Variabel X1**

		Statistics					
		1	2	3	4	5	6
N	Valid	27	27	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,7037	3,7407	3,7037	3,8889	3,8148	3,7037
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		100,00	101,00	100,00	105,00	103,00	100,00

## 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	33,3	33,3	33,3
	setuju	17	63,0	63,0	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	6	22,2	22,2	25,9
	setuju	19	70,4	70,4	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	29,6	29,6	29,6

	setuju	19	70,4	70,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	18,5	18,5	18,5
	setuju	20	74,1	74,1	92,6
	sangat setuju	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	22,2	22,2	22,2
	setuju	20	74,1	74,1	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	33,3	33,3	33,3
	setuju	17	63,0	63,0	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## Variabel X2

		Statistics					
		1	2	3	4	5	6
N	Valid	27	27	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6296	3,4815	3,5926	3,5926	3,7037	3,7037
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		98,00	94,00	97,00	97,00	100,00	100,00

## 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	8	29,6	29,6	33,3
	setuju	18	66,7	66,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	12	44,4	44,4	48,1
	setuju	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	40,7	40,7	40,7
	setuju	16	59,3	59,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	44,4	44,4	44,4
	setuju	14	51,9	51,9	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	33,3	33,3	33,3
	setuju	17	63,0	63,0	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	33,3	33,3	33,3
	setuju	17	63,0	63,0	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	



## Variabel X3

		Statistics					
		1	2	3	4	5	6
N	Valid	27	27	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,4444	3,3333	3,4815	3,5556	3,5926	3,4444
Median		3,0000	3,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Sum		93,00	90,00	94,00	96,00	97,00	93,00

## 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	14	51,9	51,9	55,6
	setuju	11	40,7	40,7	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	3	11,1	11,1	11,1
	Kurang Setuju	13	48,1	48,1	59,3
	setuju	10	37,0	37,0	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	51,9	51,9	51,9
	setuju	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	2	7,4	7,4	7,4
	Kurang Setuju	10	37,0	37,0	44,4
	setuju	13	48,1	48,1	92,6
	sangat setuju	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	2	7,4	7,4	7,4
	Kurang Setuju	8	29,6	29,6	37,0
	setuju	16	59,3	59,3	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	3	11,1	11,1	11,1
	Kurang Setuju	10	37,0	37,0	48,1
	setuju	13	48,1	48,1	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## Variabel Y

		Statistics					
		1	2	3	4	5	6
N	Valid	27	27	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,6296	3,6296	3,5185	3,6667	3,7407	3,6667
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		98,00	98,00	95,00	99,00	101,00	99,00

## 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	10	37,0	37,0	40,7
	setuju	14	51,9	51,9	92,6
	sangat setuju	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	2	7,4	7,4	7,4
	Kurang Setuju	9	33,3	33,3	40,7
	setuju	13	48,1	48,1	88,9
	sangat setuju	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

## 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	48,1	48,1	48,1

	setuju	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	37,0	37,0	37,0
	setuju	16	59,3	59,3	96,3
	sangat setuju	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	1	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	7	25,9	25,9	29,6
	setuju	17	63,0	63,0	92,6
	sangat setuju	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak Setuju	2	7,4	7,4	7,4
	Kurang Setuju	8	29,6	29,6	37,0
	setuju	14	51,9	51,9	88,9
	sangat setuju	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	



NAMA	:	HARSUL MAMONTO
NIM	:	S.2117.137
JUDUL	:	PENGARUH GAYA KEPIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA APARAT PADA KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR
LOKASI	:	KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

[illegible]



**PEMEMRINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**  
**KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR**

Jl. Trans Sulawesi Desa Bohabak 1 Kode Pos 95764

**SURAT REKOMENDASI**

Nomor : 007/120/C.03/BT/V/2021

Sesuai dengan Surat Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir saudara **Harsul Mamonto** Mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo tertanggal 19 ferbruari 2021, maka dengan ini saya menerangkan bahwa :

Nama : Harsul Mamonto  
NIM : S.21.17.137  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
Universitas : Ichsan Gorontalo

Benar-benar telah melakukan penelitian pada kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara mulai tanggal 20 Februari sampai dengan selesai selama tiga bulan dengan judul skripsi “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kecamatan Bolangitang Timur** “

Demikian surat rekomendasi ini dibuat dengan benar untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Dikeluarkan di : Bohabak 1

Pada Tanggal : 20 Mei 2021

CAMAT BOLANGITANG TIMUR



**SUHARTO LONDA, SP, M.Si**

NIP. 19730720 200501 1 001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
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. 0874/UNISAN-G/S-BP/VI/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 Mahasisw : HASRUL MAMONTO  
NIM : S2117137  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja aparaturnya pada kantor kecamatan bolangitang timur

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 34%, 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 diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 10 Juni 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



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724464, 824975, Fax: (0435) 82697  
E-mail: [lembaga.penelitian@ichsan.ac.id](mailto:lembaga.penelitian@ichsan.ac.id)

Nomor : 3205/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/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 : Hasrul Mamonto  
NIM : S2117137  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA APARATUR DI KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 19 Februari 2021  
Ketua  
  
Zulham, Ph.D  
NIDN 0911108104





skripsi HARSUL MAMONTO FIX (1) (1).docx

Jun 7, 2021

9794 words / 62978 characters

S.21.17.137

## skripsi\_HARSUL MAMONTO FIX (1) (1).docx

## Sources Overview

34%

OVERALL SIMILARITY

1	eprints.uny.ac.id INTERNET	16%
2	media.neliti.com INTERNET	3%
3	repository.uin-suska.ac.id INTERNET	2%
4	repository.ar-raniry.ac.id INTERNET	1%
5	repository.uinsu.ac.id INTERNET	1%
6	a-research.upi.edu INTERNET	1%
7	samryaazza.blogspot.com INTERNET	1%
8	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
9	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
10	ejournal.unsrat.ac.id INTERNET	<1%
11	repository.usu.ac.id INTERNET	<1%
12	repository.uinbanten.ac.id INTERNET	<1%
13	repository.upi.edu INTERNET	<1%
14	pt.scribd.com INTERNET	<1%
15	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	<1%
16	www.scribd.com INTERNET	<1%

17	tasawuf-psikoterapi-2012-ush-stainta.blogspot.com	INTERNET	<1%
18	ejournal.undwi.ac.id	INTERNET	<1%
19	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	INTERNET	<1%
20	anzdoc.com	INTERNET	<1%
21	id.123dok.com	INTERNET	<1%
22	repository.radenintan.ac.id	INTERNET	<1%
23	repository.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
24	jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id	INTERNET	<1%
25	ejournal.ung.ac.id	INTERNET	<1%
26	digilib.uin-suka.ac.id	INTERNET	<1%
27	gudangmakalah.blogspot.com	INTERNET	<1%
28	www.journal.stieamkop.ac.id	INTERNET	<1%
29	www.telushealth.com	INTERNET	<1%

**Excluded search repositories:**

- None

**Excluded from Similarity Report:**

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

**Excluded sources:**

- None

## **ABSTRACT**

### **HARSUL MAMONTO. S2117137. THE EFFECT OF THE SUBDISTRICT HEAD'S LEADERSHIP STYLE ON THE APPARATUS PERFORMANCE IN THE EAST BOLANGITANG SUBDISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW**

*This study aims: (1) to find out to what extent the subdistrict head's leadership style in the form of authoritarian leadership style, democratic leadership style, and laissez-faire leadership style simultaneously on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office, (2) to find out the authoritarian leadership style, democratic leadership style, laissez-faire leadership style partially on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office. It applies the quantitative method. The results of the research are: (1) There is a simultaneous effect of the subdistrict head's leadership style in the form of authoritarian leadership style, democratic leadership style, and laissez-faire leadership style on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office by 87.2%. (2) There is no partial effect of the authoritarian leadership style on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office. The significant effect can be seen from the beta coefficient value of 31.3%. The effect of it is not significant because the significance/probability value of the calculation result listed in the Sig column is  $0.220 > 0.05$ . (3) There is no effect of the democratic leadership style partially on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office. The significance of the effect can be seen from the beta coefficient of 12.5%. The effect of it is significant since the significance/probability value of the calculation results listed in the Sig column is  $0.678 > 0.05$ . (4) There is a partial effect of the laissez-faire leadership style on the apparatus performance in the East Bolangitang subdistrict office, North Bolaang Mongondow Regency. The significance of the effect can be seen from the beta coefficient value of 74.2%.*

**Keywords:** leadership style, apparatus performance



## ABSTRAK

### **HARSUL MAMONTO. S2117137. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA APARATUR PADA KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan camat berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur, (2) untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor Camat Bolangitang Timur. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian adalah: (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan camat berupa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas secara simultan terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur sebesar 87.2%. (2) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien Beta sebesar 31.3%. Pengaruh sebesar ini tidak signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,220 > 0,05$ . (3) Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien beta sebesar 12.5%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil perhitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,678 > 0,05$ . (4) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan bebas secara parsial terhadap kinerja aparatur di kantor camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Besarnya pengaruh dapat diketahui dari nilai koefisien Beta sebesar 74.2%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja aparatur





## BIODATA



### A. Identitas

Nama : Harsul Mamonto  
Nama Panggilan : Awal  
NIM : S2117137  
Tempat Tanggal Lahir : Bontong, 08 September 1980  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Bontong Kec. Bolangitang Timur  
Nama Ayah : Saman Mamonto  
Nama Ibu : Hetin Berahima

### B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 Bontong : 1993
2. SMP Negeri 2 Bolangitang : 1997
3. SMK Patmos Manado : 2000

