

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI  
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

**Oleh**  
**NATASYA MOHA**  
**S2118021**

**SKRIPSI**



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

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI**  
**KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG**  
**MONGONDOW SELATAN**

**Oleh:**

**NATASYA MOHA**  
**NIM. S2118021**

**SKRIPSI**

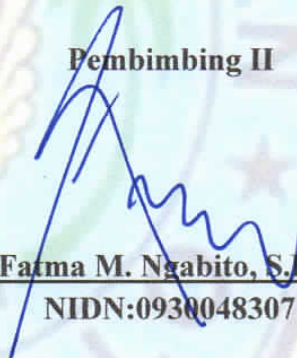
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh Gelar Sarjana  
Dan telah disetujui oleh tim pembimbing.  
Gorontalo,.....2022

**Pembimbing I**



**Dr. H. Abd. Gaffar La Tjokke, M.S**  
**NIP: 196212311987031029**

**Pembimbing II**



**Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP., M.Si**  
**NIDN:0930048307**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**  
**Universitas Teahsan Gorontalo**



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

## HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Oleh:

NATASYA MOHA  
NIM. S2118021

#### SKRIPSI

Telah Dipertahankan Dihadapan Penguji  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat  
Universitas Ichsan Gorontalo

#### Komisi Penguji :

1. Dr. Moch. Sakir, S.Sos, S.I.Pem, M.Si : .....
2. Marten Nusi, S.IP., M.AP : .....
3. Purwanto, S.IP, M.Si : .....
4. Dr. H Abd Gaffar La Tjokke, M.Si : .....
5. Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP., M.Si : .....

Mengetahui

Dekan Fakultas  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

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

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan

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

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Natasya Moha


NIM : S2118021

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang  
Mongondow Selatan.

Menyatakan dengan ini bahwa penulisan karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini, saya buat sendiri dan tanpa ada campur tangan orang lain. Penelitian, pemikiran dan pemahaman merupakan hasil dari pemikiran saya sendiri yang menguraikan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Itu sendiri, menyangkut data yang saya kumpulkan selama turun lapangan dan tidak mengada-ngada. Apa bila dikemudian hari ditemukan sebagian atau seluruh karya ilmiah ini bukan hasil karya saya sendiri, maka itu saya selaku peneliti karya ilmiah ini akan bersedia menanggung konsekuensi yang akan diberikan kepada saya dalam bentuk apapun.



Gorontalo, 2022  
Yang Membuat Pernyataan

  
Natasya Moha  
S2118021

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah”

### **PERSEMBAHAN:**

Sujud syukur kusembembahkan kepadaMu Ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi hamba yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk, Ibu (Marlina Dalie) Terima kasih atas limpahan doa yang tak berkesudahan, serta segala hal yang telah ibu lakukan, semua yang terbaik. Lalu teruntuk Ayah (Sumitro Moha) terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir hingga saya sudah sebesar ini.

Terima kasih untuk kakak-kakak saya yang luar biasa (Alan Pridipyo Moha dan Febriyani Moha) dalam memberi dukungan dan doa yang tanpa henti. Kakak-kakak yang selama ini sudah menjadi saudara sekaligus sahabat bagi saya.

Terima kasih yang tak terhingga untuk para dosen pembimbing. Bapak/ibu yang dengan sabar membimbing saya selama proses penyusunan skripsi. Terima

kasih juga untuk semua pihak yang mendukung keberhasilan skripsi saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Terima kasih untuk teman - teman saya, Vita, Mega, Eby, Wiwi, Apit, Noval, Rizky, Rahmat, serta sahabat saya KH01 yang telah membantu dan memberikan semangat kepada saya hingga skripsi ini selesai.

Serta semua pihak yang tidak saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.



## **ABSTRACT**

### **NATASYA MOHA. S21.18.021. THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT BOLAANG UKI SUBDISTRICT OFFICE, SOUTH BOLAANG MONGONDOW**

*This study aims: (1) to find the effect of leadership style consisting of autocratic style, democratic style, and laissez-faire style simultaneously on the apparatus performance at the Bolaang Uki Subdistrict Office, South Bolaang Mongondow District, and (2) to find out the effect of Leadership Style consisting of leadership style. autocratic, democratic style, laissez-faire style partially on the apparatus employee performance at the Bolaang Uki Subdistrict Office, South Bolaang Mongondow District. This study uses a quantitative and qualitative approach. The population in this study is all apparatus at the Bolaang Subdistrict Office, South Bolaang Mongondow District, namely 30 people. The results of this study are: (1) There is a simultaneous and positive effect of leadership style consisting of autocratic, democratic, and laissez-faire on the apparatus performance at the Bolaang Uki Subdistrict Office, South Bolaang Mongondow District by 72.4%. (2) There is a partial effect of autocratic leadership style on the apparatus performance at the Bolaang Uki Subdistrict Office, South Bolaang Mongondow District by 90%. (3) There is no effect of democratic leadership style on the apparatus performance at the Bolaang Uki Subdistrict Office, South Bolaang Mongondow District. (4) There is no effect of laissez-faires leadership style on the apparatus performance at the Bolaang Uki Subdistrict Office, South Bolaang Mongondow District.*

**Keywords:** leadership style, apparatus performance



## **ABSTRAK**

### **NATASYA MOHA. S21.18.021. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang meliputi gaya otokratis, gaya demokratis, gaya laissez-faire secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, (2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan yang meliputi gaya otokratis, gaya demokratis, gaya laissez-faire secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebanyak 30 orang. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratis, demokratis, dan laissez faires secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 72,4% (2) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 90%. (3) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. (4) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan laissez faires terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja pegawai





## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan SKRIPSI ini dengan judul, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan**, sesuai yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian Skripsi.

Adapun dalam penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi banyak hambatan karena kurangnya literatur dan referensi, akan tetapi berkat petunjuk berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritika dan saran yang sifatnya membangun ke arah perbaikan dan kesempurnaan Skripsi ini.

Melalui kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada: tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

Ucapan Terima Kasih yang tak terhitung kepada kedua orang tua, untuk Ayah saya Sumitro Moha dan ibu saya Marlina Dalie yang telah mendidik dan memberikan dukungan kepada penulis selama proses penyusunan Skripsi ini.

Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.

Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Ibu Darmawaty Abd Razak, S.IP.,M.AP, selaku ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan.

Bapak Dr. H. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.

Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si, selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan Skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu\mendukung penulis selama ini. Semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Juni 2022

Penulis

Natasya Moha

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>6</b>
2.1 Tinjauan Pustaka.....	6
2.1.1 Konsep Kepemimpinan .....	6
2.1.1.1 Pengertian kepemimpinan .....	9
2.1.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	11
2.1.1.3 Teori Kepemimpinan.....	18
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	23
2.1.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	23

2.1.2.1. Faktor mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.2.3. Indikator Kinerja .....	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	32
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2.1 Desain Penelitian .....	35
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	35
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.2.5 Metode pengumpulan data.....	39
3.2.6 Prosedur penelitian .....	40
3.2.6.1. Uji Validitas .....	40
3.2.6.2. Uji Reliabilitas .....	42
3.2.6.3. Konversi Data .....	43
3.2.6.4. Rancangan Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	47
4.1.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan .....	47
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	67
4.1.5 Analisis Jalur.....	71
4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan .....	73
4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial .....	75
4.1.5.3 Persamaan Analisis Jalur .....	76
4.2.5 Diagram Analisis Jalur.....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>81</b>

5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 Saran .....	81
<b>Lampiran .....</b>	<b>83</b>



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang sangat krusial yang menentukan efektifitas suatu organisasi. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan titik awal dimana organisasi berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan *Skill, Knowledge*, dan *Ability* (SKA) sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa depan. Masalah mendapatkan staf yang unggul dan profesional, yang diharapkan banyak organisasi di Indonesia mampu bersaing di era globalisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik (Sutrisno, 2016: 61).

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi gagal dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber daya lain dalam perusahaan akan gagal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Untuk itu diperlukan manajemen yang terbaik untuk menghasilkan perpaduan yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lain yang tepat dalam perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Dessler (2015) berpendapat bahwa keberhasilan suatu perusahaan karena memiliki keterampilan khusus untuk mempekerjakan, mengembangkan, dan mengembangkan orang yang tepat untuk pekerjaan itu.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi terpenting yang harus dilakukan dalam organisasi untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang

tepat untuk mengisi berbagai posisi, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Semua itu untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah dan ditetapkan (Sutrisno, 2016: 33).

Kinerja akan selalu menjadi isu yang nyata dalam setiap organisasi atau bisnis karena terlepas dari organisasi tersebut, kinerja adalah ukuran efektivitas atau keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang sukses dan efisien adalah organisasi dengan individu-individu yang berkinerja baik (Sudarmanto, 2015: 6). Wahyu Triyono (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah direncanakan sebelumnya.

Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi (Waridin, 2005:63). Jika suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka organisasi tersebut akan menuai banyak manfaat. Karyawan yang berkinerja baik, maka pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, ketidakhadiran karena sakit diminimalkan, kemungkinan relokasi staf dapat diminimalkan (Nitisemito 2002: 160).

Komentar penulis kepada Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, pekerja yang bekerja seringkali tidak sesuai harapan. mereka sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, misalnya mereka juga sering tidak masuk kerja. Mereka mematuhi aturan jadwal kerja. Ini akan mengganggu, tidak baik bagi organisasi, karena seringkali pekerjaan tidak selesai tepat waktu, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. berpikir bahwa bekerja di pemerintah tidak harus bekerja secara maksimal

karena gaji yang diberikan sudah ditentukan, tunjangan mereka sudah tersedia. Selain itu, ada pegawai yang tidak bekerja pada jam kerja atau yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal lain di luar jam kerja. Hal ini disebabkan karena rendahnya semangat kerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan kegiatan diluar tugasnya sebagai PNS. Sehingga karyawan tersebut tidak berkomitmen penuh terhadap organisasi.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kondisi kerja, rekan kerja, gaji, manajemen, perusahaan dan lingkungan (Panggabean, 2004: 21). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Jika peran pemimpin dinilai baik, maka pegawai yang terlibat akan mendapatkan hasil yang baik (Panggabean, 2004: 21). Dengan manajemen yang baik, karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi seperti yang diharapkan. Selain itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan merupakan wujud dari perhatian yang baik suatu instansi terhadap kebutuhan moral dan material para pegawainya, sehingga diharapkan kinerja pegawai akan meningkat dan terjaga, tidak hanya bagi pegawai tersebut. terlibat, tetapi juga untuk semua karyawan kantor.

Pemimpin yang kurang mampu memberikan perhatian kepada bawahan justru lebih bersifat otokratis, mengarahkan dan mengawasi karyawan untuk memastikan tugas dilaksanakan sesuai dengan yang diinginkan, dan pemimpin lebih memperhatikan prestasi kerja daripada perkembangan karyawan. karyawan yang ingin berkembang (Kartono). , 2009: 71). Keadaan ini akan mengakibatkan penurunan kinerja dan target yang direncanakan sebelumnya tidak akan tercapai

(Robbins, 2006:432). Jika keadaan ini tidak segera diatasi maka tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat tercapai dan kelangsungan hidup organisasi akan terhambat di masa yang akan datang (Kartono, 2009: 71).

Terdapat 3 jenis gaya kepemimpinan menurut Lippi dan White (1996) dalam Pasolong (2010:46) yaitu gaya otokratis, gaya demokratis dan gaya laissez faire. Teori yang mendasari kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai berdasarkan teori alur-sasaran adalah suatu teori yang mengajarkan bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi seorang karyawan dengan baik sehingga ia memiliki semangat kerja yang besar dan kepuasan terhadap pekerjaannya (Evans dalam Yukl, 2005: 256)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian ilmiah melalui suatu penelitian dengan formulasi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang meliputi :Gaya Otokratis( $X_1$ ), Gaya Demokratis( $X_2$ ), Gaya Laissez-faire ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

2. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
3. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
4. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

### **1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai Gaya Kepemimpinan yang meliputi : Gaya Otokratis ( $X_1$ ), Gaya Demokratis ( $X_2$ ), Gaya Laissez-faire ( $X_3$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) Pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

#### **1.3.2 Tujuan penelitian**

Berdasarkan masalah pokok yang diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang meliputi : Gaya Otokratis ( $X_1$ ), Gaya Demokratis ( $X_2$ ), Gaya Laissez-faire ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.



2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis ( $X_1$ ) secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire ( $X_3$ ) secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

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

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat:

1. Manfaat Teoritis.

Diharapkan penelitian memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pemerintahan bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai tipe kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis.

Sebagai masukan bagi semua yang berkepentingan terhadap kegiatan operasional organisasi khususnya pegawai dalam mengambil kebijakan dan keputusan sehubungan dengan variable yang diteliti.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Konsep Kepemimpinan**

Dalam pencapaian tujuan organisasi, manajemen merupakan sarana yang paling utama, sebab manajemen pada hakekatnya adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer/pemimpin untuk menggerakkan dan mengarahkan segala sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Termasuk sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam sumber daya organisasi. Menurut Ermaya dalam Abdurrahmat Fathoni (2006:12), klasifikasi sumberdaya manusia:

1. Orang atau orang yang mempunyai wewenang untuk menentukan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan disebut administrator.
2. Orang atau orang yang mengarahkan dan mengarahkan perusahaan agar proses untuk mencapai tujuan yang telah dicapai dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang disebut manajer.
3. Orang atau orang yang memenuhi persyaratan tertentu segera dipekerjakan sesuai dengan bidang kegiatan atau jabatannya. Manajemen adalah proses kerja sama antara manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui proses kerja sama antara

manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui kemampuan perencanaan dan pelaksanaan.

Manajemen mempunyai tiga aspek yang merupakan : 1) bentuk kerja sama tim (tim kerja sama, ikatan tanpa emosi/disiplin). 2) Sistem kerja (prosedur kerja). 3) Tipe kepemimpinan (fungsi manajemen). Manajemen dapat dikatakan adalah penengendalian diri pada badan usaha melalui salah satu unsurnya dengan menitik beratkan pada unsur manusia. Koonts dalam Depdikbud (2000:2) mengatakan bahwa "*Manajemen is the function of getting things done trough other*. Fungsi manajemen meliputi 1) Perencanaan. 2) Pengorganisasian. 3) Motivasi. 4) Pengarahan. 5) Pengawasan, dan merupakan fungsi yang berurutan. Selanjutnya dikatakan bahwa manajer perlu memiliki keahlian :

1. Memahami perilaku bawahan
2. Meramalkan perilaku bawahan waktu mendatang
3. Kepandaian mengarahkan dan mengendalikan perilaku bawahan

Kemudian pernyataan tersebut dilanjutkan dengan menyebutkan bahwa manajemen efektif adalah bersifat situasional perlu berpijak pada persyaratan-persyaratan tertentu yang merupakan kondisi umum bagi keberhasilan dan efektivitas manajemen dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya tujuan dan sasaran yang jelas
2. Adanya tanggung jawab dan peranan yang jelas
3. Adanya keluwesan untuk berubah
4. Adanya peraturan dan prosedur yang jelas

5. Adanya suasana *interval* yang menimbulkan tercapainya prestasi yang berkualitas tinggi.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang, sedangkan pemimpin adalah orang yang diakui dan diterima oleh orang lain atau kelompok sebagai individu dengan keterampilan tersebut. Mengenai munculnya seorang pemimpin dari asal usul pemimpin yang efektif, para ahli dan praktisi manajemen yang berbeda pendapat, menurut Rivai dan Mulyadi (2010:2), kepemimpinan adalah *vitae ngarukangan vitanga hubyang*. Ada tiga hal penting di dalamnya, yaitu; (1) kepemimpinan mencakup orang lain, baik bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan keseimbangan kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok, karena anggota kelompok tidak memperlakukan pengikutnya dengan cara yang berbeda.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kelebihan, sehingga ia memiliki kekuatan dan wewenang untuk mengarahkan dan mengarahkan bawahannya dan juga mendapatkan pengakuan dan dukungan dari bawahannya sehingga ia dapat mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Kepemimpinan tidak hanya mengacu pada orang-orang yang memimpin, tetapi juga orang-orang yang dipimpin dan keadaan khusus yang mempengaruhi mereka. Oleh karena itu, manajemen bersifat parsial dan situasional, yang erat kaitannya dengan situasi dan kondisi lingkungan yang mempengaruhinya.

#### **2.1.1.1. Pengertian kepemimpinan**

Berbagai pendapat tentang pemimpin dan kepemimpinan dikemukakan oleh para ahli, namun dari berbagai macam literature tidak ada kesepakatan mengenai definisi tersebut.

Kepemimpinan Glenn dalam Salusu (2010: 192) adalah bahwa kepemimpinan sebenarnya berasal dari keunggulan manusia, tetapi tidak ada resep atau formula untuk menjalankannya. Butuh waktu lama, butuh kerja keras dan selalu dihantui oleh seni. Dia mencari sejauh mana definisi kepemimpinan memperhatikan kualitas kepemimpinan. Glenn lebih cenderung melihat kepemimpinan dari segi kualitas, jadi kepemimpinan yang berkualitas adalah kemampuan atau seni untuk memimpin orang biasa menuju hasil yang luar biasa.

Menurut Kartono (2009:18), bahwa pada abad ke 20 kepemimpinan tidak lagi hanya didasarkan pada bakat dan pengalaman, tetapi pada pelatihan yang direncanakan, pelatihan calon pemimpin. Semuanya dilakukan melalui perencanaan, penelitian, eksperimen, analisis, pengawasan dan keterampilan kepemimpinan yang unggul sehingga mereka berhasil dalam tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2010:120) kepemimpinan:

- a. Proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan apa yang mereka inginkan
- b. hubungan antara pengikut dan pemimpin dalam mencapai tujuan bersama
- c. Proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan



- d. Proses memberi arti (mengerti arah) upaya kolektif dan yang menghasilkan kesediaan untuk melakukan upaya yang diinginkan untuk tujuan
- e. Proses mempengaruhi kegiatan individu/kelompok dalam upaya mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

George R. Terry dalam Miftah Thoha, (2010:5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi penetapan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk meningkatkan kelompok dan budayanya.

Menurut Bernardine Wirjana & Susilo Supardo (2006:3) Kepemimpinan adalah proses kompleks di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai misi, tugas, atau tujuan, dan memimpin organisasi dengan cara yang membuat mereka lebih konsisten dan konsisten. Seseorang menjalani proses ini melalui penggunaan sifat-sifat kepemimpinan (keyakinan, nilai, etika, sifat, pengetahuan, dan keterampilan). Seorang pemimpin membuat orang ingin mencapai tujuan dan sasaran yang tinggi sementara seorang pemimpin memerintahkan orang untuk menyelesaikan tugas atau tujuan.

Dengan demikian pemimpin itu merupakan seorang yang memiliki kelebihan sehingga ia mempunyai kekhususan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan juga mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahannya sehingga dapat menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan yang telah disepakati.

#### **2.1.1.2. Gaya Kepemimpinan**

Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya mengemudi adalah standar perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini, upaya untuk menyelaraskan persepsi antara orang yang akan mempengaruhi dan orang yang perilakunya dipengaruhi menjadi sangat penting.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku sebagai seorang pemimpin, cara dia bertindak dalam penggunaan kekuasaan, misalnya gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan peternalistik. Tipe kepemimpinan adalah gaya atau gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya (Wursanto, 2005:200). Seorang pemimpin yang sukses harus memiliki kriteria yang berbeda tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, baik itu kepribadian, keterampilan, bakat, sifat atau otoritasnya yang akan memiliki pengaruh besar pada teori dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya mirip dengan cara seorang pemimpin menggunakannya untuk mempengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan menciptakan iklim motivasi yang menghasilkan produktivitas tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya mengemudi adalah standar perilaku yang digunakan

seseorang ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan keberhasilan seorang pemimpin adalah gayanya, karena gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku sebagai pemimpin, cara dia bertindak dalam penggunaan kekuasaan, misalnya gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan paternalistik. Tipe kepemimpinan adalah gaya atau gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya (Wursanto, 2005:200). Seorang pemimpin yang sukses harus memiliki kriteria yang berbeda tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadian, keterampilan, bakat, sifat atau otoritasnya yang akan memiliki pengaruh besar pada teori dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya mirip dengan cara seorang pemimpin menggunakannya untuk mempengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan menciptakan iklim motivasi yang menghasilkan produktivitas tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan keberhasilan seorang pemimpin adalah gayanya, karena gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku bawahannya.

Menurut Mifta Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya. Jenis gaya kepemimpinan antara lain:

a. Gaya kepemimpinan otokratis

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kata otokratis diartikan sebagai bertindak menurut kehendak sendiri, setiap hasil pemikiran yang dipandang benar, keras kepala atau rasa diri yang penerimaannya dipaksakan kepada masyarakat. Kepemimpinan otokratis disebut juga dengan kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010: 49) mendefinisikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan pada kekuasaan posisi dan penggunaan wewenang. Kepemimpinan otokratis dengan demikian kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikap menang sendiri, tertutup terhadap saran orang lain dan cita-cita yang tinggi.

Menurut Sudarwan Danim (2004:75), pemimpin otokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Beban kerja organisasi pada umumnya dipikul oleh pimpinan.
- 2) Bawahan, oleh pimpinan dianggap hanya pelaksana dan tidak dapat menawarkan ide-ide baru.
- 3) Bekerja dengan disiplin tinggi, rajin belajar dan tidak kenal lelah.
- 4) Tetapkan kebijakan mereka sendiri dan bahkan jika dikonsultasikan, mereka hanya penawar.

- 5) Dia memiliki sedikit kepercayaan pada bawahan dan bahkan ketika dipercaya, dia penuh dengan ketidakpercayaan.
- 6) Komunikasi bersifat tertutup dan satu arah.
- 7) Perbaiki saat ini dan minta penyelesaian tugas.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2004:75), kepemimpinan demokratis didasarkan pada asumsi bahwa tujuan yang berkualitas hanya dapat dicapai dengan kekuatan kelompok. Mifta Thoha (2010:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuasaan pribadi dan partisipasi pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Sudarwan Danim (2004:76), pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut::

- 1) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama para staf organisasi.
- 2) Bawahan, yang dilihat oleh pemimpin sebagai komponen eksekutif yang tidak terpisahkan, harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin, tetapi tidak kaku dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama.
- 4) Kepercayaan yang tinggi pada bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

c. gaya mengemudi terlambat

Menurut Sudarwan Danim (2004:76), pemimpin laissez faire adalah pemimpin yang tidak dalam posisi kuat, sikapnya menyeluruh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya agar bawahan tidak memiliki pegangan yang kuat terhadap suatu masalah. Pemimpin yang cenderung tidak konsisten dengan apa yang dilakukannya.

Menurut Sudarwan Danim (2004:77), pemimpin yang permisif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1)Tanpa pegangan yang kuat dan rasa percaya diri yang rendah.
- 2)Terima semua saran.
- 3)Pengambilan keputusan yang lambat.
- 4)Banyak “handling” dengan bawahan.
- 5)Baik hati dan tidak menyakiti bawahan

Menurut Lewin dalam Fithriyah Saiidah (2001), gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Gaya otokratis

Gaya otokratis adalah pemimpin yang pekerja keras, serius, teliti dan tertib. Dia bekerja sesuai dengan aturan ketat dan instruksinya harus diikuti. Atau dengan kata lain gaya kepemimpinan ini memadukan seperangkat perilaku atau gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, pemimpin, dan pengontrol anggota perusahaan dan aktivitasnya dalam mengejar tujuan organisasi

2. .Gaya Demokratis

Dalam gaya demokrasi, seorang pemimpin demokratis melihat dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan berusaha untuk bertanggung jawab dengan kelompoknya untuk pelaksanaan tujuannya dan terbuka. Untuk setiap anggota untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan, perencanaan, organisasi, pemantauan dan evaluasi. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. masih melepaskan

3. Gaya *laissez faire*

dimana pemimpin tipe ini, setelah tujuan dijelaskan kepada bawahannya, menyerahkan sepenuhnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dia hanya akan menerima laporan hasil dengan tidak terlalu terlibat atau terlalu mau berinisiatif, semua pekerjaan tergantung inisiatif dan inisiatif bawahannya, sehingga dianggap cukup membiarkan bawahannya bebas dan bekerja tanpa batasan.

Gaya kepemimpinan menurut SP Melayu. Hasibuan (2009:172) yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah ketika kekuasaan atau otoritas, mayoritas mutlak tetap berkuasa atau ketika pemimpin menganut sistem otoritas terpusat. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, bawahan tidak dilibatkan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Filosofi pemimpin adalah “menjadi bawahan terhadap pemimpin/atasan”. Bawahan hanya berfungsi

sebagai pelaksana keputusan yang ditetapkan oleh manajemen. Pemimpin dianggap sebagai orang yang paling kuat, paling cerdas, dan paling cakap. Mengelola bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah, ancaman dengan hukuman dan pengawasan yang ketat. Pembinaan Manajemennya hanya berfokus pada peningkatan produktivitas karyawan, kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. sistem, tidak menginformasikan bawahannya tentang keadaan perusahaan Kader tidak mendapat perhatian yang cukup.

## 2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah ketika kepemimpinan bersifat persuasif, menciptakan kerjasama yang harmonis, mendorong loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan untuk merasa seperti mereka milik perusahaan.

Filosofi pemimpin adalah “pemimpin (dia) untuk bawahan”. Bawahan harus dilibatkan dalam memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dibuat oleh pemimpin dengan mempertimbangkan saran atau gagasan bawahannya. Pemimpin memelihara sistem manajemen yang terbuka dan wewenang yang terdesentralisasi.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu mendorong bawahannya untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

## 3. Kepemimpinan partisipatif



Kepemimpinan partisipatif adalah ketika kepemimpinan bersifat persuasif, menciptakan kerjasama yang harmonis, mendorong loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan untuk merasa bahwa mereka milik perusahaan.

Filosofi pemimpin adalah “pemimpin (dia) untuk bawahan”. Bawahan harus dilibatkan dalam memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dibuat oleh pemimpin dengan mempertimbangkan saran atau gagasan bawahannya. Pemimpin memelihara sistem manajemen yang terbuka dan wewenang yang terdesentralisasi.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu mendorong bawahannya untuk lebih bertanggung jawab..

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik atau buruk, namun yang terpenting adalah tujuan dapat tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor: tujuan, pengikut (bawahan), organisasi, karakter pimpinan dan situasi yang ada.

#### **2.1.1.3 Teori Kepemimpinan**

Teori terbaru menurut Thoah (2007:31) adalah memandang kepemimpinan melalui perilaku organisasi. Orientasi perilaku ini mencoba menghadirkan pendekatan pembelajaran kepemimpinan sosial. Dengan sendirinya situasi lingkungan dan

perilaku pemimpin itu sendiri. Ketiga faktor penentu ini menjadi dasar teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh para peneliti organisasi..

(1). Teori Sifat (*Traits Theory*)

Analisis ilmiah kepemimpinan dimulai dengan fokus pada pemimpin itu sendiri. Pertanyaan penting yang coba dijawab oleh pendekatan teoretis adalah kualitas apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin.

Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali pada zaman Yunani dan zaman Romawi. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. Teori *the greatman* dalam Thoha (2007:286) menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin akan menjadi pemimpin tanpa memperhatikan apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin, suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Keith Davis dalam Thoha (2007:33) merumuskan empat sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi.

- a. Kecerdasan, hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada yang dipimpin, namun yang sangat menarik dari penelitian ini adalah bahwa pemimpin tidak melebihi kecerdasan pengikutnya..

- b. Kedewasaan dan kebebasan hubungan sosial. Pemimpin cenderung dewasa dan memiliki emosi yang stabil karena fokus pada kegiatan sosial. Dia memiliki keinginan untuk dihargai dan dihargai.
- c. Motivasi diri dan prestasi, pemimpin memiliki motivasi yang relatif kuat untuk berprestasi, bekerja untuk mendapatkan penghargaan intrinsik daripada yang ekstrinsik.
- d. Sikap hubungan antarmanusia, pemimpin yang sukses mau mengakui harkat dan martabat pengikutnya serta mampu bergabung dengan mereka. Dalam hal penelitian di Ohio, para pemimpin prihatin, dan dalam istilah Michigan, para pemimpin berfokus pada pekerja, bukan produksi..

(2). Teori Kelompok

Teori kepemimpinan kelompok ini memiliki dasar pengembangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori pertukaran klasik berfungsi sebagai dasar penting untuk mendekati teori grup. Teori kelompok mengasumsikan bahwa agar kelompok dapat mencapai tujuannya, harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikutnya..

Kepemimpinan yang ditekankan pada adanya suatu proses pertukaran antar kepemimpinan dan pengikutnya ini, melibatkan pula konsep-konsep sosiologis tentang keinginan-keinginan mengembangkan peranan. Penemuan Grenee dalam Thoha (2007:289) menyatakan bahwa ketika bawahan tidak melakukannya dengan baik, pemimpin cenderung menekankan struktur

mengambil inisiatif. Tetapi ketika bawahan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, pemimpin meningkatkan fokus perhatian.

(3). Teori Situasional dan Model Kontijensi

Mulai tahun 1940-an, psikolog sosial mulai memeriksa beberapa variabel situasional yang mempengaruhi peran kepemimpinan, keterampilan, dan perilaku, serta kinerja dan kepuasan karyawan. Beberapa variabel situasional telah diidentifikasi, tetapi tidak semua tertarik pada teori situasional ini. Fiedler telah mengembangkan teknik unik untuk mengelola gaya kepemimpinan. Ukuran ini dibuat dengan menetapkan skor yang dapat menunjukkan kecocokan antara lawan dan rekan yang paling tidak disukai. Kedua ukuran yang digunakan secara bergantian dan memiliki hubungan dengan gaya mengemudi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:.

- a. Hubungan manusiawi atau gaya memanjakan yang diasosiasikan dengan pemimpin yang tidak melihat banyak perbedaan antara rekan kerja yang paling rendah dan paling tidak dihargai atau memberikan pandangan yang relatif baik tentang rekan kerja yang paling tidak dihargai.
- b. Gaya berorientasi tugas dikaitkan dengan pemimpin yang melihat perbedaan besar antara karyawan yang paling tidak dihargai dan yang paling tidak dihargai dan memberikan pandangan yang kurang menguntungkan terhadap yang kurang dihargai.

Fiedler mengembangkan model yang disebut model kontingen kepemimpinan yang efektif. Model ini memuat hubungan antara gaya

mengemudi dan situasi yang menyenangkan, sedangkan situasi yang menyenangkan dijelaskan oleh Fiedler sebagai berikut:

- 1) Hubungan pemimpin-anggota, ini adalah variabel yang paling penting dalam menentukan situasi yang menguntungkan.
- 2) Derajat struktur beban, dimensi ini merupakan input kedua yang sangat penting dalam menentukan situasi yang menyenangkan.
- 3) Kedudukan kekuasaan pemimpin dicapai melalui otoritas formal. Dimensi ini adalah dimensi terpenting ketiga dalam situasi yang menyenangkan.

(4). Teori Jalan Kecil-Tujuan (*Path Goal Theory*)

Teori *Path Goal* berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori *Path Goal* Versi *House* memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan seperti kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan berorientasi partisipasi. Menurut teori *Path Goal* ini macam-macam gaya tersebut dapat terjadi dan digunakan oleh pemimpin yang sama dalam situasi yang berbeda.

Dengan menggunakan salah satu dari empat teori di atas dan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dijelaskan di atas, pemimpin mencoba mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasi mereka, mengingatkan mereka akan kejelasan tugas mereka, pemenuhan tujuan, kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka. makhluk. prestasi kerja. efektif

### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

#### **2.1.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Moeheriono (2012:95) Prestasi atau sering disebut juga dengan prestasi merupakan gambaran kegiatan karyawan dalam menentukan perbedaan antara hasil akhir yang diharapkan dengan hasil yang sebenarnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran tingkat kinerja pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis atau organisasi..

Samsudin (2015:159) berpendapat bahwa prestasi adalah tingkat kinerja tugas yang dapat dicapai oleh individu, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Mahmudi (2015: 160) mengatakan bahwa prestasi mengacu pada sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan yang melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang diperoleh melalui pekerjaan..

Prestasi adalah dampak kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara A., 2011). Kerja adalah suatu usaha yang ditunjukkan untuk memberikan sesuatu atau hasil yang diperoleh. Sementara pekerjaan adalah pengelompokan tugas, tugas dan tanggung jawab, itu adalah perintah kerja total untuk karyawan (Malthis & Jackson, 2012).

Sinambela, et al (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Keberfungsian pegawai sangat diperlukan, karena dengan demikian dapat diketahui sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, perlu ditetapkan kriteria yang jelas dan terukur serta dijadikan acuan.

Berdasarkan pandangan di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi adalah konsisten dengan standar keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya selama periode waktu tertentu.

#### **2.1.2.1. Faktor mempengaruhi Kinerja**

Simanjuntak (2011: 175) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja atau pegawai adalah kemampuan pekerja atau pegawai dalam bekerja, tingkat komitmen dan dukungan organisasi yang mereka terima. harus dikembangkan, dievaluasi dan disesuaikan seperlunya untuk berkontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja Faktor karyawan untuk kinerja tempat kerja, tingkat upaya dan dukungan organisasi.

Mahmudi (2010:20), pertunjukan adalah suatu susunan panggung yang merupakan konstruk multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Faktor pribadi/individu, yaitu kemampuan individu untuk mengendalikan diri dalam memecahkan suatu masalah.

- b. Faktor kepemimpinan, yaitu keahlian manajer dan pemimpin tim, dalam mengembangkan motivasi dan keterikatan karyawan.
- c. Faktor tim, yaitu pergaulan dan perasaan senasib, dalam diri anggota tim.
- d. Faktor sistem, yaitu aturan prosedural yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasi), yaitu keadaan lingkungan.

Wirawan (2015: 272) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Lingkungan eksternal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor eksternal tersebut antara lain:
  - a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
  - b. kehidupan politik
  - c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
  - d. Agama atau spiritualisme
  - e. Pesaing
- 2) 2) Faktor internal organisasi, Faktor internal organisasi merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor internal tersebut antara lain:
  - a. Budaya organisasi
  - b. Iklim Organisasi



- 3) Faktor internal pegawai, yaitu faktor yang ada dalam diri pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerjanya. Faktor pegawai adalah faktor yang lahir sejak lahir dan faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman, serta dari lingkungan tempat tinggal pegawai. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Perilaku karyawan meliputi:
- a. Etos kerja
  - b. Disiplin kerja
  - c. Kepuasan kerja

Menurut Kasmir (2016:189) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari segi hasil dan perilaku kerja sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keahlian. Orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan, semakin mampu dan ahli seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan yang diharapkan.
- b) Pengetahuan, Pemahaman atau pemetahuan tentang pekerjaan, semakin baik seseorang dalam pengetahuan tentang pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c) Rancangan kerja. Rancangan kerja atau model yang dapat membantu seseorang dalam melakukan pekerjaan, artinya suatu pekerjaan yang diatur sedemikian rupa agar memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d) Kepribadian Karakter atau kepribadian yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang

berkepribadian dan berkarakter baik akan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, sehingga akan ditentukan hasil pekerjaannya yang sesuai.

- e) Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan motivasi seseorang untuk pergi bekerja. Jika mereka memiliki momentum di dalam atau di luar yang kuat, karyawan dirangsang atau dimotivasi untuk melakukan sesuatu yang baik.
- f) Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- h) Budaya organisasi. Ini adalah kebiasaan atau standar yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau standar ini mengatur hal-hal yang diterima secara umum dan harus diikuti oleh semua anggota perusahaan.
- i) Kepuasan kerja. Ini adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah Anda melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau bersemangat atau senang bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil..
- j) Lingkungan kerja. Ini adalah suasana atau keadaan tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, fasilitas, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana

yang nyaman dan memberikan ketenangan pikiran, maka suasana kerja akan kondusif untuk meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan mengakibatkan suasana kerja yang terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

- k) Loyalitas. Merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempat mereka bekerja.
- l) Dedikasi. Ini adalah kepatuhan karyawan terhadap kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
- m) Disiplin kerja. Merupakan usaha seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya selalu datang kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam melakukan apa yang diperintahkan kepadanya untuk dilakukan sesuai dengan perintah yang diberikan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut :

- a) Tujuan: Ada kata-kata yang jelas tentang tujuan tentang apa yang ingin dicapai organisasi.

- b) Default: sejauh mana seseorang telah berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.
- c) Umpan balik: informasi tentang kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan menurut standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d) Opportunity: Memberi orang kesempatan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan ini.
- e) Fasilitas: menyediakan fasilitas yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugasnya.
- f) Kompetensi: Memberikan pelatihan yang efektif, yang berarti tidak hanya belajar sesuatu, tetapi juga belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- g) Motivasi: harus mampu menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini.

#### **2.1.2.3. Indikator Kinerja**

Prawirosentono (2012) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa dimensi yaitu:

- a. Efektivitas adalah ketika tujuan kelompok dapat dipenuhi dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari atau sebagai akibat dari penguasaan wewenang. Merupakan kewajiban seseorang ketika

kepercayaan yang diberikan kepada perusahaan harus ditanggapi dengan serius.

- c. Disiplin tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketundukan pegawai yang bersangkutan sesuai dengan kontrak kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.
- d. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas berupa gagasan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif tersebut patut mendapat perhatian atau respon yang baik dari perusahaan dan eksekutif. Dengan kata lain, inisiatif karyawan adalah kekuatan.

Kinerja pegawai Bangun (2012) dapat diukur dengan:

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini mewakili jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar tenaga kerja. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tepat.
- b. Kualitas pekerjaan: Setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Setiap jabatan memiliki standar kualitas yang harus disesuaikan dan diikuti oleh karyawan agar sesuai dengan ketentuan. Karyawan berkinerja baik jika dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas jabatan.

- c. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Pada penelitian ini variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang perlu dilakukan, yang terdiri dari ketelitian, ketepatan, keterampilan dan kerapian.
- b. Jumlah pekerjaan adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari. Jumlah pekerjaan ini ditunjukkan dengan tingkat penyerapan tenaga kerja masing-masing pekerja, yang terdiri dari produksi dan kecepatan dalam melakukan pekerjaan "tambahan".
- c. Keandalan kerja adalah sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan, yang terdiri dari pelaksanaan sesuai dengan instruksi, inisiatif, perhatian dan perhatian dalam melaksanakan tugas.

- d. Attitude at work adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

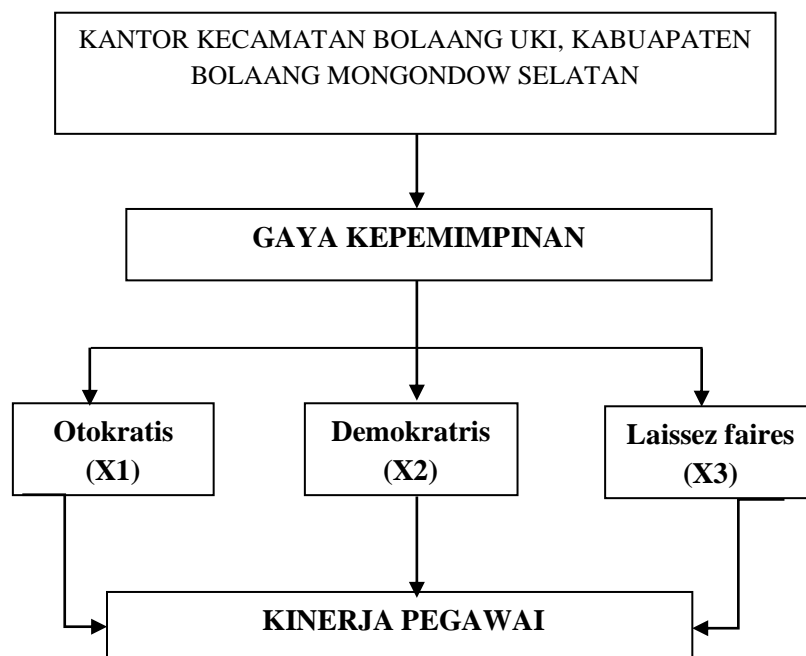
## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Mangkunegara (2011) indikator kinerja meliputi kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai melakukan apa yang perlu dikerjakan, terdiri dari ketelitian, ketelitian, keterampilan dan ketertiban, jumlah pekerjaan adalah seberapa banyak seorang pegawai bekerja dalam sehari. Besarnya pekerjaan ini dapat dibaca dari kecepatan kerja setiap karyawan, yang terdiri dari produksi dan kecepatan saat melakukan pekerjaan “ekstra”. Keandalan kerja adalah sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tepat atau tanpa kesalahan, terdiri dari pelaksanaan instruksi, inisiatif, cermat dan tekun dalam melaksanakan tugas, sikap kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

Gaya kepemimpinan secara efektif hanya dapat dicapai apabila semua aspek yang terdapat didalamnya dilakukan secara integral dan menyeluruh. Tujuan atau kondisi ideal keberhasilan hanya dapat dicapai dengan sebuah integrasi antar semua aspek dan bagian yang saling terkait. Menurut Lewin dalam Kartono, (2009:34) mengemukakan gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian yaitu : 1) Gaya kepemimpinan autokratif (otoriter), 2) Gaya kepemimpinan demokrasi dan partisipatif, dan 3) Gaya kepemimpinan kendali bebas (Laissez-faire).

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada banyak faktor. Namun, kunci terpenting adalah hubungan antar manajemen, terutama gaya kepemimpinan. Dengan kelebihan yang dimiliki seorang pemimpin akan lebih mudah menggerakkan bawahannya, baik berupa sikap, perilaku maupun teknik tertentu yang ia tunjukkan. Sebagaimana dikemukakan Siagian (1984) dalam Sahlan Asnawi (2009: 89) bahwa keberhasilan suatu organisasi sebagian besar tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan perilaku yang mendorong munculnya dan memelihara semangat persatuan. Di sisi lain, jika hanya gaya mengemudi yang lebih fokus pada tugas, kemanusiaan akan terganggu dan kinerja tidak akan optimal. Dalam jangka panjang, karyawan merasa seperti mesin organisasi dan tidak dilihat sebagai manusia..

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.





### **Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan yang meliputi : Gaya Otokratis ( $X_1$ ), Gaya Demokratis ( $X_2$ ), Gaya Laissez-faires ( $X_3$ ) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada kantor kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
2. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan berupa Gaya Otokratis ( $X_1$ ) secara Parsial dan Signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
3. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan berupa Gaya Demokratis ( $X_2$ ) secara Parsial dan Signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
4. Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan berupa Gaya Laissez-Faire ( $X_3$ ) secara Parsial dan Signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 OBJEK PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan kerangka penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Durasi penelitian ini adalah  $\pm$  3 bulan.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka dan kata atau kalimat dan gambar dengan menggunakan sampling dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dasar..

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka dan kata atau kalimat dan gambar dengan menggunakan sampling dan menggunakan kuesioner sebagai alat dasar pengumpulan data..

**Tabel 3.1 : Operasional Variabel**

Variabel	Sub. Variabel	Indikator	Skala
----------	---------------	-----------	-------

Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya Otokratis $X_1$	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wewenang terpusat</li> <li>2. Komunikasi satu arah</li> <li>3. Pengawasan secara ketat</li> <li>4. Tidak ada kesempatan memberika pendapat</li> <li>5. Tuas bersifat instruksi</li> <li>6. Prestasi sempurna dari bawahanya tanpa syarat</li> </ol>	Ordinal
	Gaya Demokratis $X_2$	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wewenang tidak mutlak</li> <li>2. Keputusan bersama</li> <li>3. Komunikasi dua arah</li> <li>4. Kesempatan menyampaikan pendapat</li> <li>5. Tugas bersifat permintaan</li> <li>6. Pujian dan kritik seimbang</li> </ol>	Ordinal
	Laissez-faires $X_3$	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pimpinan bersikap acuh</li> <li>2. Berkerja tanpa rencana</li> <li>3. Tidak ada pengawasan</li> <li>4. Kesempatan berbicara</li> <li>5. Kepemimpinan tidak jelas</li> <li>6. Rapat tanpa acara</li> </ol>	Ordinal

Kinerja Pegawai Y	Pengukuran kinerja	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas Kerja, 3. Keandalan Kerja, 4. Sikap Pekerjaan	Ordinal
-------------------------	-----------------------	--	---------

Sumber :

Variabel X, Kartono (2009:34),

Variabel Y, Mangkunegara (2011)

Saat melakukan pengujian, setiap variabel diukur menggunakan skala Likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yaitu: selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang dan tidak pernah. Setiap opsi diberi nilai pembobotan yang berbeda, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut. :

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, maka dilakukan antara lain; untuk variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Otokratis ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan Laisser Faires ( $X_3$ ) serta Kinerja Pegawai (Y), Pengukurannya menggunakan instrumen angket, dengan menggunakan skala Likert (Jenis Item Likert). Tanggapan untuk setiap elemen instrumen menggunakan skala Likert dinilai dari sangat positif hingga sangat negatif. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 opsi (option), setiap opsi diberikan bobot yang berbeda, seperti pada gambar pada Tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3.2** Bobot Pilihan Jawaban

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

### 3.2.3 Populasi dan Sampel.

Dari penelitian ini muncul semua individu yang menjadi sasaran penelitian ini, serta berbagai fenomena sosial yang dirasakan dan dirasakan oleh orang lain atau anggota populasi itu sendiri. Sugiyono (2017:72) mengatakan bahwa populasi adalah suatu daerah generalisasi yang terdiri dari benda-benda/subyek yang jumlah dan sifat-sifatnya telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik..

Dengan demikian populasi merupakan sumber suatu penyimpulan atas suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantorKecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang berjumlah 25 orang. Berhubung karena populasi hanya 25 orang dan peneliti sanggup untuk memberikan angket kepada seluruh responden, maka peneliti memakai metode sensus dengan mengambil seluruh populasi yang ada.Dengan demikian maka penulis tidak perlu menarik sampel.

#### **3.2.4. Jenis dan Sumber Data.**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

##### **1. Jenis Data`**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data kuantitatif diberikan dalam bentuk angka-angka yang nilainya berubah atau bervariasi. Dalam penelitian ini, data kuantitatif merupakan hasil kuesioner skala Likert yang dibagikan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan berupa angka, tetapi berupa ciri, sifat, kondisi atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini, data kualitatif mewakili keadaan kantor atau sejarah Kantor Kecamatan Bolaang Uki.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.

- 1) Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya, diperoleh dari buku, artikel dan tulisan ilmiah.

#### **3.2.5. Metode pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan pegawai di kantor yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan pegawai pada kantor kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu, mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, jurnal ilmiah, untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.6 Prosedur penelitian**

#### **3.2.6.1. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan korelasi *product moment*. Menurut Sugyono (2017) Jika *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel maka ada korelasi yang benar antara kedua variabel sehingga ukuran ini valid dan dapat digunakan dalam analisis data dengan tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 3%. Jika hasil korelasi lebih besar dari *r* tabel pada taraf signifikansi 0,03, maka pertanyaan tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan SPSS.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Biasanya syarat minimal untuk dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ". Jika korelasi antar item dengan skor total  $< 0,3$  maka item pada instrumen tersebut batal, sebaliknya jika korelasi antara item dengan skor total  $> 0,3$  kriteria korelasi Pearson Product Moment (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3 Koefisien korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2007)

Ada dua cara untuk menginterpretasikan koefisien korelasi, yaitu:



- 1) Melihat nilai r dan menginterpretasikannya, misalnya korelasi tinggi, cukup dan sebagainya.
- 2) Mengkonsultasikan tabel harga kritis untuk momen r yang dihasilkan, sehingga dapat dilihat apakah korelasinya signifikan. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritis pada tabel, maka korelasinya tidak signifikan. Sebaliknya adalah benar.

### 3.2.6.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas mengacu pada pemahaman bahwa suatu alat cukup andal untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena alat tersebut sudah baik. Alat yang baik tidak akan membuat responden memilih jawaban tertentu. Alat yang handal yang handal juga akan menghasilkan data yang handal. Jika data benar-benar sesuai dengan kenyataan, itu akan sama, tidak peduli berapa kali diambil. Untuk menghitung uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005 : 45) dengan rumusan sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrument

$S$  = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbachalpha*  $>0,60$  (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3.2.6.3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval* (Hays : 1976:39-42) (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya tanggapan responden diukur dengan skala Likert, yaitu dengan memberikan nilai numerik 1,2,3,4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerik dianggap sebagai objek yang kemudian memulai proses transformasi dan ditempatkan dalam interval sebagai berikut :

1. Tidak ada frekuensi jawaban untuk setiap pertanyaan per kategori (opsi jawaban)
2. Hitung kuota berdasarkan frekuensi tiap kategori
3. Kuota kumulatif tiap kategori dihitung dari bobot yang didapat
4. Tentukan juga nilai batas Z untuk setiap kategori
5. Hitung nilai skala (rentang rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

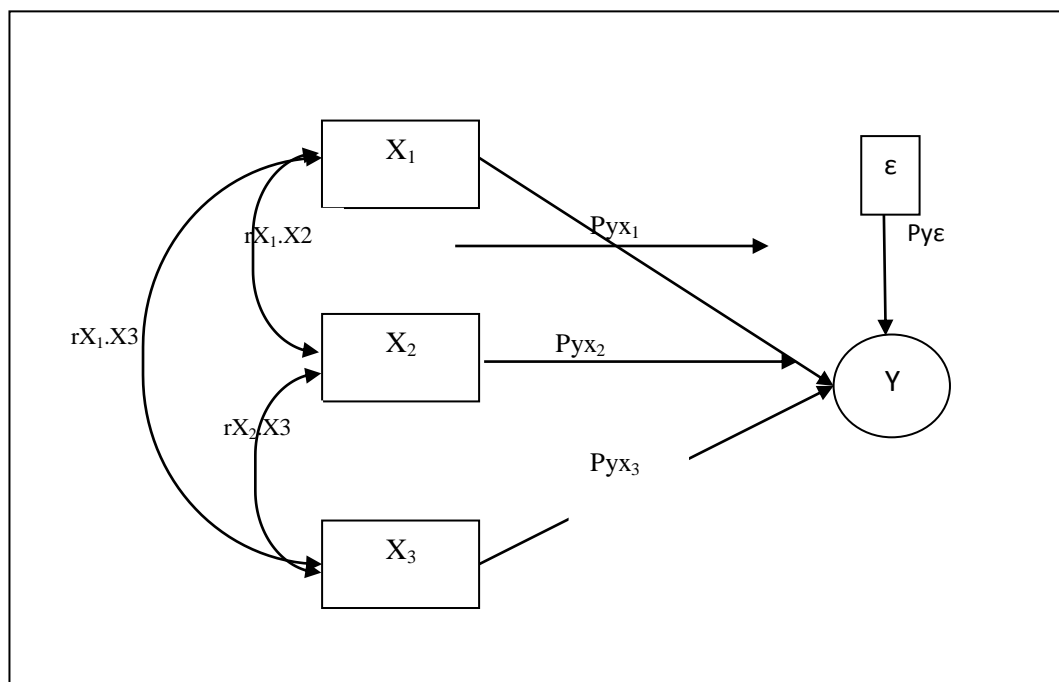
$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan

$$: \text{Score} = \text{scale value} + | \text{scale value} | + 1$$

#### 3.2.6.4. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini:



Dimana  
 X<sub>1</sub> Gambar 3.1 Struktur Analisis Jalur  
 (Path Analysis)

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan Demokratis

$X_3$  = Gaya Kepemimpinan Laissez faire

$Y$  = Kinerja Pegawai

$\varepsilon$  = Variabel lainnya yang mempengaruhi  $Y$

Data yang terkumpul dianalisis untuk hubungan sebab akibat antar variabel atau dimensi menggunakan analisis jalur yang menunjukkan pengaruh antar variabel. Gambar di atas menunjukkan bahwa variabel  $Y$  tidak hanya dipengaruhi oleh  $X$ , tetapi ada variabel lain yang juga mempengaruhi yang ditunjukkan oleh variabel eselon ( $\varepsilon$ ), yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti. desain penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka pada saat pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan langkah-langkah sebagai berikut::

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \text{Py}_{X_1}X_1 + \text{Py}_{X_2}X_2 + \text{Py}_{X_3}X_3 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar  $X_1, X_2, X_3$ , dan  $Y$
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matriks invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\text{Py}_{X_i}$  ( $i = 1, 2$ )
6. Menghitung  $R_2y$  ( $X_1, X_2, X_3$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$ .
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\text{Py}\varepsilon$ )

Menghitung Variabel Independent terhadap variabel dependen.

8. Menguji Koefisien Jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarkan peneliti dalam bentuk kuisisioner.

##### 4.1.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel gaya kepemimpinan yaitu variabel gaya kepemimpinan otokratis, gaya demokratis, dan gaya Laissez-Faires.

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang pemimpin menerapkan wewenang secara terpusat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	6	24
3	Kadang-Kadang	3	12

4	Sering	15	60
5	Selalu	1	4
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan menerapkan wewenang secara terpusat dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 60% yang menyatakan bahwa pemimpin sering menerapkan wewenang secara terpusat.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden tentang pemimpin menjalin komunikasi satu arah dengan pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	12
2	Jarang	12	48
3	Kadang-Kadang	3	12
4	Sering	3	12
5	Selalu	4	16
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin menjalin komunikasi satu arah dengan pegawai dapat dilihat bahwa dari 25 responden yang menjawab sebanyak 48% menyatakan bahwa pemimpin jarang menjalin komunikasi satu arah dengan pegawai melainkan secara dua arah.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang pemimpin melakukan pengawasan secara ketat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	10	40
3	Kadang-Kadang	3	12
4	Sering	8	32
5	Selalu	3	12
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin melakukan pengawasan secara ketat dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 32% yang menyatakan pemimpin melakukan pengawasan secara ketat.



**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang pemimpin tidak memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	12
2	Jarang	12	48
3	Kadang-Kadang	3	12
4	Sering	3	12
5	Selalu	4	16
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin tidak memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 48% yang menyatakan bahwa pemimpin jarang tidak memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat.

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang tugas bersifat instruksi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	10	40
3	Kadang-Kadang	3	12
4	Sering	8	32
5	Selalu	3	12
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang tugas bersifat instruksi dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 40% yang menyatakan tugas jarang bersifat instruksi.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang prestasi pegawai sempurna tanpa syarat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	6	24
3	Kadang-Kadang	3	12

4	Sering	15	60
5	Selalu	1	4
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang prestasi pegawai sempurna tanpa syarat dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 60% yang menyatakan bahwa prestasi pegawai sering sempurna tanpa syarat.

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang pemimpin menerapkan wewenang tidak mutlak

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	7	28
3	Kadang-Kadang	1	4
4	Sering	9	36
5	Selalu	7	28
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin menerapkan wewenang tidak mutlak dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 36% yang menyatakan bahwa pemimpin sering menerapkan wewenang tidak mutlak

**Tabel 4.8** Distribusi pendapat responden tentang pengambilan keputusan selalu bersama

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	8
3	Kadang-Kadang	4	16
4	Sering	12	48
5	Selalu	7	28
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pengambilan keputusan selalu bersama dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 48% yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan sering bersama.

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang pemimpin menjalin komunikasi dua arah dengan pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	4	16
4	Sering	10	40
5	Selalu	10	40
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin menjalin komunikasi dua arah dengan pegawai dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 40% yang menyatakan bahwa pemimpin sering dan selalu menjalin komunikasi dua arah dengan pegawai.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan kesempatan menyampaikan pendapat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	Kadang-Kadang	2	8
4	Sering	16	64
5	Selalu	6	24
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan kesempatan menyampaikan pendapat dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 64% yang menyatakan pegawai sering diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat.

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang tugas bersifat permintaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	7	28

3	Kadang-Kadang	1	4
4	Sering	9	36
5	Selalu	7	28
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang tugas bersifat permintaan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 36% yang menyatakan tugas sering bersifat permintaan.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang pujian dan kritik seimbang

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	3	12
4	Sering	11	44
5	Selalu	10	40
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan kesempatan menyampaikan pendapat dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi

responden penelitian paling banyak 44% yang menyatakan pegawai sering mendapatkan pujian dan kritik seimbang.

**Tabel 4.13** Distribusi pendapat responden tentang pimpinan bersikap acuh

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	7	28
2	Jarang	8	32
3	Kadang-Kadang	5	20
4	Sering	4	16
5	Selalu	1	4
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan bersikap acuh dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 32% yang menyatakan pimpinan jarang bersikap acuh.

**Tabel 4.14** Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja tanpa rencana

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	5	20
2	Jarang	7	28



3	Kadang-Kadang	6	24
4	Sering	5	20
5	Selalu	2	8
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bekerja tanpa rencana dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 28% yang menyatakan pegawai jarang bekerja tanpa rencana yang berarti pegawai selalu bekerja dengan rencana-rencana sebelumnya.

**Tabel 4.15** Distribusi pendapat responden tentang tidak ada pengawasan dari pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	5	20
2	Jarang	7	28
3	Kadang-Kadang	5	20
4	Sering	6	24
5	Selalu	2	8
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang tidak ada pengawasan dari pimpinan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 28% yang menyatakan bahwa jarang tidak ada pengawasan dari pimpinan.

**Tabel 4.16** Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan kesempatan berbicara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	4	16
3	Kadang-Kadang	4	16
4	Sering	11	44
5	Selalu	5	20
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan kesempatan berbicara dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 44% yang menyatakan bahwa pegawai sering diberikan kesempatan berbicara.

**Tabel 4.17** Distribusi pendapat responden tentang kepemimpinan tidak jelas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	4	16
2	Jarang	9	36
3	Kadang-Kadang	1	4
4	Sering	6	24
5	Selalu	5	20
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kepemimpinan tidak jelas dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 36% yang menyatakan bahwa kepemimpinan jarang tidak jelas atau yang berarti bahwa kepemimpinan sudah selalu jelas.

**Tabel 4.18** Distribusi pendapat responden tentang rapat tanpa ada agenda yang akan dibahas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	12
2	Jarang	6	24

3	Kadang-Kadang	5	20
4	Sering	7	28
5	Selalu	4	16
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang rapat tanda ada agenda yang akan dibahas dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 28% yang menyatakan bahwa rapat sering tanpa ada agenda yang akan dibahas.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian untuk variabel produktivitas kerja pegawai disusun peneliti dalam bentuk 7 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.19** Distribusi pendapat responden tentang pegawai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	12

2	Jarang	4	16
3	Kadang-Kadang	8	32
4	Sering	9	36
5	Selalu	1	4
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 36% yang menyatakan bahwa pegawai sering jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.20** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki hasil kerja yang memuaskan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	5	20
3	Kadang-Kadang	6	24
4	Sering	9	36

5	Selalu	5	20
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki hasil kerja yang memuaskan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 36% yang menyatakan bahwa pegawai sering memiliki hasil kerja yang memuaskan.

**Tabel 4.21** Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja memanfaatkan waktu kerja secara maksimal

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	5	20
3	Kadang-Kadang	4	16
4	Sering	11	44
5	Selalu	5	20
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bekerja memanfaatkan waktu kerja secara maksimal dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 44% yang menyatakan pegawai sering bekerja memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.

**Tabel 4.22** Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	5	20
3	Kadang-Kadang	6	24
4	Sering	9	36
5	Selalu	5	20
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 36% yang menyatakan pegawai sering menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.23** Distribusi pendapat responden tentang pegawai berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	4	16
3	Kadang-Kadang	8	32
4	Sering	8	32
5	Selalu	4	16
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 32% yang menyatakan bahwa pegawai sering berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor.

**Tabel 4.24** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0



2	Jarang	3	12
3	Kadang-Kadang	5	20
4	Sering	12	48
5	Selalu	5	20
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 48% yang menyatakan pegawai sering bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja.

**Tabel 4.25** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam jumlah yang banyak

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	3	12
3	Kadang-Kadang	6	24
4	Sering	6	24
5	Selalu	10	40

Total	25	100
-------	----	-----

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam jumlah yang banyak dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 40% yang menyatakan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam jumlah yang banyak.

#### 4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*) dengan  $r$  tabel dengan kriteria jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel didapatkan dari tabel  $r$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 25, maka  $df$  yang digunakan =  $25-2= 23$  dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka didapatkan nilai  $r$  tabel = 0,3961. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel gaya kepemimpinan (X).

**Tabel 4.26** Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	$r$ tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.694</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 2	<b>0.847</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 3	<b>0.867</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 4	<b>0.847</b>	<b>0.3961</b>	Valid

Item 5	<b>0.867</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 6	<b>0.694</b>	<b>0.3961</b>	Valid

**Tabel 4.27** Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

<b>Item</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria</b>
Item 1	<b>0.850</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 2	<b>0.397</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 3	<b>0.782</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 4	<b>0.565</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 5	<b>0.850</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 6	<b>0.761</b>	<b>0.3961</b>	Valid

**Tabel 4.28** Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Laissez-Faires (X3)

<b>Item</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria</b>
Item 1	<b>0.855</b>	<b>0.3961</b>	Valid

Item 2	<b>0.921</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 3	<b>0.919</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 4	<b>0.921</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 5	<b>0.808</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 6	<b>0.775</b>	<b>0.3961</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.29** Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

<b>Item</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria</b>
Item 1	<b>0.717</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 2	<b>0.432</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 3	<b>0.703</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 4	<b>0.523</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 5	<b>0.747</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 6	<b>0.566</b>	<b>0.3961</b>	Valid
Item 7	<b>0.517</b>	<b>0.3961</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's*  $> 0.6$  maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's*  $< 0.6$  maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel gaya kepemimpinan (X).

**Tabel 4.30** Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X)	Otokratis	0.891	6	Reliabel
	Demokratis	0.804	6	Reliabel
	Laissez-Faires	0.931	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0.706	7	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai  $\alpha > 0.6$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) sudah reliabel.

#### 4.1.5 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Tabel 4.31 Correlations**

		X1_Otokratis	X2_Demokratis	X3_LaissezFaires	Y_KinerjaPegawai
X1_Otokratis	Pearson Correlation	1	.378	.644	.713
X2_Demokratis	Pearson Correlation	.378	1	.220	.317
X3_LaissezFaires	Pearson Correlation	.644	.220	1	.546
Y_KinerjaPegawai	Pearson Correlation	.713	.317	.546	1

**Tabel 4.31 Correlations**

		X1_Otokratis	X2_Demokratis	X3_LaissezFaires	Y_KinerjaPegawai
X1_Otokratis	Pearson Correlation	1	.378	.644	.713
X2_Demokratis	Pearson Correlation	.378	1	.220	.317
X3_LaissezFaires	Pearson Correlation	.644	.220	1	.546
Y_KinerjaPegawai	Pearson Correlation	.713	.317	.546	1

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus.

#### 4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.32 ANOVA<sup>b</sup>

Model	F	Sig.
	Hitung	
1 Regression	7.712	.001 <sup>a</sup>

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$  atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; 1,2$  atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak  $H_0$  bila p-value (sig)  $> \alpha$



- Ho ditolak bila  $p\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan  $\alpha$ )

Nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $0.001 < 0.05$ )

5. Keputusan :

Nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.001 < 0.05$ ) maka Ho ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.001 < 0.05$ ) maka Ho ditolak yakni ada  $\rho_{yxi} \neq 0$ ; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis, gaya demokratis, dan gaya Laissez-Faires berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

**Tabel 4.33 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.456

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratis (X1), demokratis (X2), dan Laissez-Faires secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.724 atau 72,4%.

#### 4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial

**Tabel 4.34 Pengujian secara Parsial**

Model	Standardize d Coefficients	T	Sig.
	Beta		
X1_GayaKepemimpinanOtokratis	.592	2.856	.009
X2_GayaKepemimpinanDemokratis	.060	.369	.716
X3_Laissez-Faires	.152	.773	.448

Karena didapatkan ada  $\rho_{yxi} \neq 0$  i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 4.34 coefficients*) adalah sebagai berikut:

#### Uji Koefisien Gaya Kepemimpinan

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3} = 0$$

(Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Gaya Kepemimpinan Laissez Faires tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3} \neq 0$$

(Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Gaya Kepemimpinan Laissez Faires signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika  $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

P-value (sig) Gaya Kepemimpinan Otokratis ( $X_1$ ) =  $0.009 < \alpha (0,05)$

P-value (sig) Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) =  $0.716 > \alpha (0,05)$

P-value (sig) Gaya Kepemimpinan Laissez Faires ( $X_3$ ) =  $0.448 > \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis yang signifikan.

#### 4.1.5.3 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.35** Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Gaya	0.713	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka Signifikan

Kepemimpinan Otokratis (X1) ( $r_{yx1}$ )				
Kinerja Pegawai (Y) dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2) ( $r_{yx2}$ )	0.317	0.122	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Gaya Kepemimpinan Laissez Faires (X3) ( $r_{yx3}$ )	0.546	0.005	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
Otokratis (X1) dengan Demokratis (X2) ( $r_{x1x2}$ )	0.378	0.062	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
Otokratis (X1) dengan Laissez	0.644	0.001	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka,

Faires (X3) $r_{x1x3}$ )				signifikan
Demokratis (X2) dengan Laissez Faires (X3) $r_{x1x3}$ )	0.317	0.122	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx1} = 0.713$$

$$\rho_{yx3} = 0.546$$

$$\rho_{x1x3} = 0.644$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

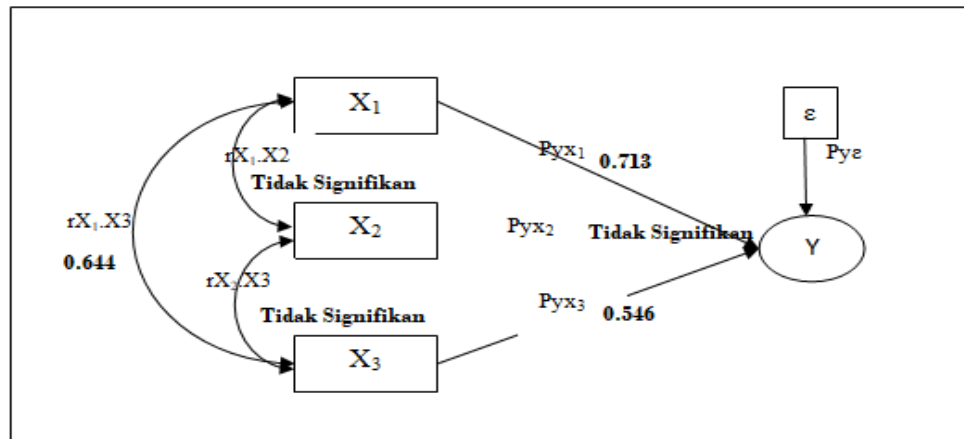
$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx3} X3 + \rho_{x1x3} + \varepsilon$$

$$Y = 0.713 X1 + 0.546 X3 + 0.644 + \varepsilon$$

#### 4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil tabel 4.35 dimana yang dimasukkan dalam diagram analisis jalur adalah variabel-variabel yang signifikan.

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 4.1** Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan otokratis (X1).

**Tabel 4.36** Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	$py_{x1}.py_{x1}$	$(0.713)(0.713)$	$0.51 \approx 0.5$
X1 melalui X3	$py_{x1}.rx_{3x1}$	$(0.713)(0.644)$	$0.45 \approx 0.4$

Total Pengaruh X1 terhadap Y.

0.9

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel gaya kepemimpinan otokratis (X1) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.90 atau 90%. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan Laissez Faires (X3).

**Tabel 4.37** Pengaruh langsung dan tidak langsung (X3) Gaya Kepemimpinan Laissez Faires terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X3 langsung	$py_{x3.pyx3}$	$(0.546)(0.546)$	$0.298 \approx 0.3$
X3 melalui X1	$py_{x3.rx1x3}$	$(0.546)(0.644)$	$0.351 \approx 0.35$
Total Pengaruh X3 terhadap Y.			0.65

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel gaya kepemimpinan Laissez Faires (X3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.65 atau 65%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari variabel otokratis (X1), demokratis (X2), dan Laissez Faires (X3) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 72,4%.
2. Gaya kepemimpinan otokratis (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 90%.
3. Gaya kepemimpinan demokratis (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
4. Gaya kepemimpinan Laissez Faires (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolaang Uki, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 65%.

#### **5.2 Saran**

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah menambahkan indikator item pernyataan dalam kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.



1. Disarankan kepada pemerintah kecamatan untuk dapat meningkatkan motivasi pegawainya
2. Disarankan kepada pemerintah kecamatan untuk dapat melengkapi sarana dan prasarana sebagai alat untuk mendukung, proses pemberian pelayanan kepada masyarakat seperti, ruang tunggu dan tempat parkir yang nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.*
- Bernardine R. Wirjana & Susilo Supardo, (2006). *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Departemen Pendidikan Dan kebudayaan. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, Gary, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat*
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit.PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Engkos, (2006), *Análisis jalur (Path Análisis)*, Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Fithriyah Saiidah, (2001), *3 gaya kepemimpinan lewin, kamu tipe mana?* (Intern web content writer).
- Kurniati Bdan Yan Setiawan (2008), *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan PT Federal International Finance Bandar lampung*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4 No.3 Mei 2008
- Mutiara, S. Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono, (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

- Mahmudi* (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Pasolong, Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. PT. RajaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P. (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Riduwan. (2006). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, . Bandung: CV Alfabeta
- Salusu, J., (2010). *Pengambilan Keputusan Strategik : Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti (2010), *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela*, Lijan Poltak, (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sutrisno*, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Sudarmanto*, (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FEUI*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sudarwan Danim. (2004), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah, (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Wahyu Triono, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta), Program Studi Ilmu Adminitrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta
- Waridin, (2005), Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1 .Hal: 63-74.
- Wursanto, (2005), Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta
- Wirawan.(2007). Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo Suparno, (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yukl, Gary, (2005), Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi kelima, PT Indeks, Jakarta
- Bangun, Wilson, (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bernardine R. Wirjana & Susilo Supardo.2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*.Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Departemen Pendidikan Dan kebudayaan. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit.PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Engkos, (2006), *Análisis jalur (Path Análisis)*, Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Kurniati Bdan Yan Setiawan (2008), *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan PT Federal International Finance Bandar lampung*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 4 No.3 Mei 2008

- Mutiara, S. Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono, (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Pasolong, Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. PT. RajaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P. (2006), *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Riduwan. (2006). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, . Bandung: CV Alfabeta
- Salusu, J. (2010). *Pengambilan Keputusan Stratejik : Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti (2010), *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan Kepemimpinan Masa Depan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FEUI*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sudarwan Danim. (2004), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahyu Triono, (2015), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta)*, Program Studi Ilmu Adminitrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta
- Waridin, (2005), *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1 .Hal: 63-74.
- Wursanto, (2005), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo Suparno, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yukl, Gary, (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi kelima*, PT Indeks, Jakarta

# **LAMPIRAN 1.** Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

**Correlations**

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.350	.464 <sup>*</sup>	.350	.464 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.694 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.086	.019	.086	.019	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item2	Pearson Correlation	.350	1	.605 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	.350	.847 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.086		.001	.000	.001	.086	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item3	Pearson Correlation	.464 <sup>*</sup>	.605 <sup>**</sup>	1	.605 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.464 <sup>*</sup>	.867 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.019	.001		.001	.000	.019	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item4	Pearson Correlation	.350	1.000 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	1	.605 <sup>**</sup>	.350	.847 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.001		.001	.086	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item5	Pearson Correlation	.464 <sup>*</sup>	.605 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	1	.464 <sup>*</sup>	.867 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.019	.001	.000	.001		.019	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25

Item6	Pearson Correlation	1.000**	.350	.464*	.350	.464*	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.019	.086	.019		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
SkorTotal	Pearson Correlation	.694**	.847**	.867**	.847**	.867**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

#### Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.238	.442*	.224	1.000**	.402*	.850**
	Sig. (2-tailed)		.252	.027	.282	.000	.047	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item2	Pearson Correlation	.238	1	.054	.206	.238	.058	.397*
	Sig. (2-tailed)	.252		.797	.324	.252	.784	.050
	N	25	25	25	25	25	25	25



Item3	Pearson	.442*	.054	1	.535**	.442*	.979**	.782**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.027	.707		.006	.027	.000	.000

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	SkorTota l
Item1	Pearson	1	.812**	.841**	.812**	.443*	.592**	.855**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.027	.002	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item2	Pearson	.812**	1	.805**	1.000**	.679**	.512**	.921**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.009	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item3	Pearson	.841**	.805**	1	.805**	.644**	.699**	.919**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item4	Pearson	.812**	1.000**	.805**	1	.679**	.512**	.921**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.009	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Item5	Pearson	.443*	.679**	.644**	.679**	1	.684**	.808**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.001	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25

Item6	Pearson	.592**	.512**	.699**	.512**	.684**	1	.775**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.000	.009	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
SkorTota	Pearson	.855**	.921**	.919**	.921**	.808**	.775**	1
l	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

#### Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	SkorTotal
Item1	Pearson	1	.125	.306	.016	.794**	.461**	.285	.717**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.552	.137	.940	.000	.020	.168	.000

	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Item2	Pearson	.125	1	.387	.235	.089	.231	-.218	.432 <sup>*</sup>
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.552		.056	.257	.673	.266	.295	.031
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Item3	Pearson	.306	.387	1	.579 <sup>**</sup>	.283	.167	.235	.703 <sup>**</sup>
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.137	.056		.002	.170	.425	.259	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Item4	Pearson	.016	.235	.579 <sup>**</sup>	1	.052	-.028	.338	.523 <sup>**</sup>
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.940	.257	.002		.806	.896	.098	.007
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Item5	Pearson	.794 <sup>**</sup>	.089	.283	.052	1	.517 <sup>**</sup>	.387	.747 <sup>**</sup>
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.673	.170	.806		.008	.056	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Item6	Pearson	.461 <sup>*</sup>	.231	.167	-.028	.517 <sup>**</sup>	1	.105	.566 <sup>**</sup>
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.020	.266	.425	.896	.008		.616	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
Item7	Pearson	.285	-.218	.235	.338	.387	.105	1	.517 <sup>**</sup>
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.168	.295	.259	.098	.056	.616		.008
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

SkorTotal	Pearson	.717**	.432*	.703**	.523**	.747**	.566**	.517**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.007	.000	.003	.008	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.931	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.706	7

#### Correlations

		X1_Otoktratis	X2_Demokratis	X3_LaissezFair es	Y_KinerjaPega wai
X1_Otoktratis	Pearson Correlation	1	.378	.644**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.062	.001	.000
	N	25	25	25	25
X2_Demokratis	Pearson Correlation	.378	1	.220	.317
	Sig. (2-tailed)	.062		.291	.122
	N	25	25	25	25
X3_LaissezFaires	Pearson Correlation	.644**	.220	1	.546**

	Sig. (2-tailed)	.001	.291		.005
	N	25	25	25	25
Y_KinerjaPegawai	Pearson Correlation	.713**	.317	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.122	.005	
	N	25	25	25	25

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

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.456	3.24455

a. Predictors: (Constant), X3\_LaissezFaires, X2\_Demokratis, X1\_Otokratis

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.570	3	81.190	7.712	.001 <sup>a</sup>
	Residual	221.070	21	10.527		
	Total	464.640	24			

a. Predictors: (Constant), X3\_LaissezFaires, X2\_Demokratis, X1\_Otokratis

b. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	12.657	3.828		3.307	.003
	X1_Otokratis	.470	.165	.592	2.856	.009
	X2_Demokratis	.060	.162	.060	.369	.716
	X3_LaissezFaires	.123	.159	.152	.773	.448

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai



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

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

Nomor : 3660/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

KANTOR KECAMATAN BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG  
MONGONDOW SELATAN

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 : Natasya Moha  
NIM : S2118021  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : BOLAANG MONGONDOW SELATAN  
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
BOLAANG UKI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW  
SELATAN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 16 Oktober 2021  
Ketua  
  
Zulham, Ph.D  
NIDN 0911108104

+



**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**  
**KECAMATAN BOLAANG UKI**

*Jl. Trans Sulawesi , Desa Molibagu Kode Pos 95774*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 100/H.11.01/70/IV/2022

Camat Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan Provinsi Sulawesi Utara dengan ini menerangkan bahwa :

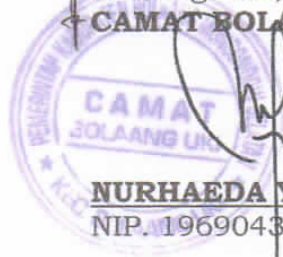
Nama : **Natasya Moha**  
NIM : **S2118021**  
Program Studi : **S1 Ilmu Pemerintahan**  
**Universitas Ichsan Gorontalo**

Telah selesai melaksanakan Penelitian dengan judul Proposal / Skripsi **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan"** dengan kualitas **"BAIK"** pada Kantor Camat Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bolaang Uki, 07 April 2022

**CAMAT BOLAANG UKI**



**NURHAEDA YASIN, SE**

NIP. 19690430 200701 2 017

Tembusan :

1. Yth. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo;
2. Arsip.





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

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
Nomor : 082/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP  
NIDN : 0924076701  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : NATASYA MOHA  
NIM : S2118021  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

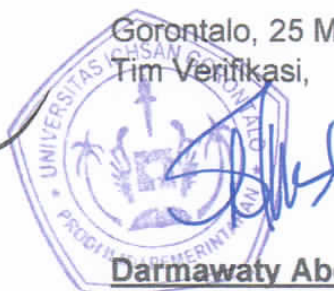
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **22%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan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

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Mengetahui  
Dekan,

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



Gorontalo, 25 Mei 2022  
Tim Verifikasi,

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

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

## PAPER NAME

**SKRIPSI\_S2118021\_NATASYA MOHA\_P  
ENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERH  
ADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTO  
R KECAMA**

## AUTHOR

**S2118021 NATASYA MOHA**

## WORD COUNT

**12572 Words**

## CHARACTER COUNT

**81367 Characters**

## PAGE COUNT

**83 Pages**

## FILE SIZE

**143.7KB**

## SUBMISSION DATE

**May 24, 2022 1:19 PM GMT+8**

## REPORT DATE

**May 24, 2022 1:22 PM GMT+8**

● **22% Overall Similarity**

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

- 21% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

## RIWAYAT HIDUP

NAMA : Natasya Moha

NIM : S2118021

FAKULTAS : Ilmu Sosial dan Politik

PROGRAM STUDI : Ilmu Pemerintahan

TEMPAT TANGGAL LAHIR : Salongo, 23 Januari 2001

### NAMA ORANG TUA

- AYAH : Sumitro Moha
- IBU : Marlina Dalie

### SAUDARA

- Kakak Pertama : Alan Pridipyo Moha
- Kakak Kedua : Febriyani Moha

### RIWAYAT PENDIDIKAN :

NO	TAHUN	PENDIDIKAN	TEMPAT	KET
1	2012	SDN 1 SALONGO	DESA SALONGO	Berijazah
2	2015	SMP NEGERI 1 BOLAANG UKI	DESA TOLUAYA	Berijazah
3	2018	SMA NEGERI 1 BOLAANG UKI	DESA MOLIBAGU	Berijazah
4	2022	UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	KOTA GORONTALO	Berijazah