

**DAMPAK TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

MUSTAGFIR BAHRUDIN

NIM. S2121042

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana

**Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo Utara**



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

2025

LEMBAR PERSETUJUAN
DAMPAK TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
DESA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

MUSTAGFIR Bahrudin

NIM : S2121042

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Melakukan Penelitian
Telah Di Setujui Dan Siap Diseminarkan

Gorontalo, - - - 2025

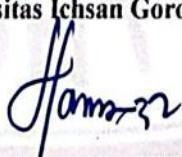
PEMBIMBING I

Dr. Fatma M. Ngabito, S.I.P., M.Si
NIDN : 0927128301

PEMBIMBING II


Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si
NIDN : 0929038602

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintaha
Universitas Ichsan Gorontalo


Swastiani Punggio, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0930048307

LEMBAR PENGESAHAN
DAMPAK TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DESA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

MUSTAGFIR BAHRUDIN

NIM : S2121042

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui
Oleh tim penguji pada tanggal, Mei 2025

TIM PENGUJI

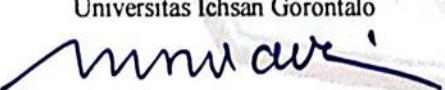
1. Marten Nusi, S.I.P., M.AP
2. Dewi Ngabito, SH., M.Si
3. Mohamad Steven alim, S.I.P., M.Si
4. Dr. Fatma M. Ngabito, S.I.P, M.Si
5. Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si



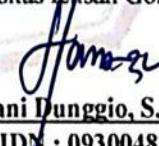
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Ichsan Gorontalo


Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN : 0913027101

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo


Swastiani Dunggio, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0930048307

PERNYATAAN

Nama : MUSTAGFIR BAHRUDIN
Nim : S2121042
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Manajer, Atau Doctor) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dan tim Pembimbing
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naska yang di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi Akademik barupa pencabutan Gelar yang telah di peroleh karena Skripsi ini serta sanksi lainnya dengan norma berlaku di Perguruan Tinggi.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Sesuatu Yang Dapat Di Bayangkan Pasti Dapat Di Raih
Sesuatu Yang Bisa Di Impikan Pasti Dapat Di Wujudkan.

“ Maka Sesungguhnya, Di Balik Kesulitan Pasti Ada Kemudahan “

(QS. Al-Insyirah 6)

PERSEMBAHAN :

“Tiada Lembar Yang Paling Indah Dalam Laporan Skripsi Ini Kecuali Lembar Persembahan. Dengan Mengucapkan Syukur Atas Rahmat Allah Swt. Skripsi Ini Saya Persembahkan Sebagai Tanda Bukti Kepada Kedua Orang Tua Tercinta Ibu Yunce Karim, Bpk Darson Bahrudin, Uacapan terima kasih juga kepada Istri dan Anak Anak saya, Saudara, Sahabat, Dan Teman-Teman Yang Selalu Memberi Support Untuk Menyelesaikan Skripsi Ini”

ABSTRAK

MUSTAGFIR Bahrudin. S2121042. DAMPAK TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Dampak Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 23 orang.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Dampak Tipe Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Tipe Kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara.

Kata Kunci: Tipe Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

MUSTAGFIR Bahrudin. S2121042. THE IMPACT OF LEADERSHIP TYPE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT SERVICE OF NORTH GORONTALO REGENCY

This study aims to determine to what extent the impact of leadership type on employee performance at the Community and Village Empowerment Service of North Gorontalo Regency. This study uses a quantitative method. The population in this study engages all employees at the Community and Village Empowerment Service. The sample in this study involves 23 people. The findings show that the impact of leadership type (X) on employee performance (Y) indicates 61.0%, while the remaining 39% is affected by other factors unstudied. The results of the study can be said that the higher the leadership type, the higher the employee performance at the Community and Village Empowerment Service of North Gorontalo Regency.

Keywords: leadership type, employee performance



KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum warahmatullah wabarakatuh, pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas selesainya Skripsi penelitian ini, serta salam dan taslim ke junjungan Nabi Besar Muhammad SAW atas perjuangan yang mengantar kita dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul “Dampak Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara”, muncul berawal dari pengamatan fenomena permasalahan dalam pengurusan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa arahan dosen pembimbing, maka Skripsi penelitian ini sulit untuk diselesaikan. Rasa terimah kasih yang tidak terhingga kepada Kedua Orang Tua, kepada Istri dan Anak Anak saya. penulis haturkan karena tanpa didikan yang berarti, maka tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada beberapa pihak, diantaranya:

Ibu Dr. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Pembina Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Bapak Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Ibu Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP.,M.Si Sebagai Pembimbing I Ibu Dr. Sandi Prahara, ST.,M.Si Sebagai Pembimbing II Seluruh Dosen, terutama bapak/ibu dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, terima kasih atas ilmu pengetahuan yang diberikan selama penulis menempuh kuliah Strata Satu. Seluruh teman-teman mahasiswa yang telah memberikan motivasi, sehingga Skripsi ini dapat selesai.

Saya menyadari bahwa materi isi dalam Skripsi penelitian ini masih banyak kekurangannya terutama literatur pendukung. Untuk itu, kepada semua pihak yang telah memberikan masukan perbaikan pada Skripsi ini, saya selaku penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas budi baik bapak ibu semuanya. Amin.

Gorontalo Utara, Mei 2023

MUSTAQFIR BAHRUDIN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PESEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepemimpinan.....	7
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	7
2.1.2 Tipe Tipe Kepemimpinan	9
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Penilaian Kinerja	18
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	21
2.3 Kerangka Pikir.....	23
2.4 Hipotesis	23
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Obyek Penelitian	24
3.2 Metode Penelitian	24
3.2.1 Desain Penelitian.....	24

3.2.2 Operasinalisasi Variabel	24
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4 Prosedur Penelitian.....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Dinas Pemberdayaan Masyarakat	33
4.1.1. Visi dan Misi.....	34
4.1.2. Tujuan dan Sasaran	34
4.2.1. Uji Validitas Data Responden Penelitian	37
4.2.2. Uji Reabilitas Data Responden	40
4.2.3. Hubungan Tipe Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	43
4.2.4. Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana.....	44
4.2.4.1. Tipe Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap KInerja Pegawai.....	44

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	49
5.2. Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA.....	51
----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 Operasional Variabel	25
- Tabel 4.1 Data Demografi Responden	36
- Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Tipe Kepemimpinan (X).....	38
- Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)	38
- Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Tipe Kepemimpinan (X)	41
- Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)	42
- Tabel 4.6 Korelasi Tipe Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	43
- Tabel 4.7 Model Summary	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, kepemimpinan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja, motivasi, serta kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfungsi sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator yang mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Northouse, 2021).

Menurut Goleman (2017), kepemimpinan memiliki beberapa tipe yang dapat memengaruhi karyawan dalam berbagai cara. Tipe kepemimpinan transformasional, misalnya, sering dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan karena menekankan pada inspirasi, inovasi, dan pengembangan pribadi. Sementara itu, kepemimpinan otoriter dapat memberikan struktur yang jelas tetapi berisiko menghambat kreativitas karyawan jika tidak diterapkan dengan tepat.

Di banyak organisasi, terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kondisi dan tujuan perusahaan. Bass dan Riggio (2006) mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan transaksional cenderung fokus pada sistem penghargaan dan hukuman, yang bisa efektif dalam lingkungan yang sangat terstruktur tetapi kurang mendukung inovasi dan kreativitas. Sebaliknya,

kepemimpinan laissez-faire yang memberikan kebebasan penuh kepada karyawan bisa meningkatkan kepuasan kerja tetapi berpotensi mengurangi disiplin dan arah kerja.

Permasalahan utama yang sering muncul di berbagai perusahaan adalah ketidaksesuaian antara tipe kepemimpinan dengan kebutuhan organisasi dan harapan karyawan. Penelitian oleh Yukl (2020) menegaskan bahwa pemilihan tipe kepemimpinan yang tidak tepat dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, rendahnya kinerja, hingga tingginya tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana tipe kepemimpinan yang berbeda memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam berbagai situasi.

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan yang adaptif menjadi semakin penting. Menurut Heifetz et al. (2009), kepemimpinan adaptif memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tantangan yang berubah-ubah. Hal ini sangat relevan dalam lingkungan bisnis yang dinamis, di mana karyawan membutuhkan arahan yang fleksibel tetapi tetap memiliki panduan yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi.

Studi empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Menurut House et al. (2018), model kepemimpinan jalur-tujuan (*Path-Goal Theory*) menyatakan bahwa pemimpin harus memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan emosional dan

instrumental kepada bawahannya cenderung lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga berkaitan erat dengan keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Menurut Kahn (2021), kepemimpinan yang mampu membangun hubungan positif dengan karyawan akan meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan meningkatnya keterlibatan, karyawan lebih cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, yang berdampak positif pada produktivitas mereka.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan tipe kepemimpinan yang ideal dalam sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kinerja rendah dapat menghambat perkembangan organisasi serta menurunkan efektivitas operasional.

Salah satu tantangan yang sering dihadapi organisasi dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif adalah bagaimana menyeimbangkan antara pengawasan yang ketat dan pemberian kebebasan kepada pegawai. Otonomi dalam pekerjaan berperan besar dalam meningkatkan kinerja. Pemimpin yang dapat memberikan kebebasan namun tetap memberikan bimbingan yang jelas akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam beberapa tahun terakhir, digitalisasi juga telah memengaruhi pola kepemimpinan di organisasi. Avolio, et al (2001) mengemukakan bahwa

kepemimpinan digital yang efektif membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dalam mengelola tim jarak jauh. Pemimpin yang mampu mengadopsi teknologi dengan baik akan lebih efektif dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan, terutama dalam era kerja hibrida dan virtual. Selain itu, teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard (2019) menunjukkan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi. Pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat kesiapan, kompetensi, dan kematangan pegawai guna mengoptimalkan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan memahami karakteristik individu dalam tim, pemimpin dapat menerapkan pendekatan yang lebih personal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan juga memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Lussier dan Achua (2010) menemukan bahwa dalam industri kreatif, kepemimpinan transformasional lebih efektif dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, karena lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan inovatif menuntut pemimpin yang dapat menginspirasi dan mendorong ide-ide baru. Secara keseluruhan, kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, memahami berbagai tipe kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi keberlanjutan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan wawasan baru bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan organisasi yang lebih berbasis bukti dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian seberapa besar Dampak Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar Dampak Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

- Dapat memberikan manfaat untuk referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait topik yang sama dengan penelitian ini.
- Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian yang selanjutnya

b. Secara praktis

- Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo utara untuk menentukan tipe kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian tipe kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dapat memperbaiki dan menentukan prioritas kerja.
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi kepada pemerintah di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara pada perubahan sikap, kinerja pegawai terhadap masyarakat, agar senantiasa siaga serta cepat tanggap dalam pokok dan fungsinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok yang dipimpinnya, sehingga mereka bertindak sesuai dengan visi, tujuan, dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh pemimpin demi mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan harmonis. Teori kepemimpinan juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelolah dan mengarahkan sebuah kelompok dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dalam ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Menurut Peter G. Northouse (2021), Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi individu atau seseorang terhadap suatu kelompok guna mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan Timple (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai

dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap nama besar organisasi.

Menurut Sutarto Wijono (2018) Kepemimpinan adalah serangkaian aktivitas yang mencakup kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam konteks tertentu, sehingga mereka bersedia bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan mengarahkan dan membimbing mereka menuju visi yang jelas. Dubrin (2005) menyatakan, bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, atau tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting untuk memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara pekerja agar tujuan organisasionalnya dapat tercapai.

Sondang P. Siagian (2006) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam peran sebagai pemimpin di dalam organisasi, untuk mempengaruhi perilaku dan pola pikir orang lain, terutama bawahan atau anggota tim, agar mereka bertindak dan berpikir selaras dengan tujuan serta visi yang telah ditetapkan, demi mencapai keberhasilan organisasi secara efektif.

Terry dan Leslie (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktiitas untuk memengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

2.1.2 Tipe -Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat Syamsul Arifin (2012) sebagai berikut:

1) Tipe otokratis

Pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- Pengambilan Keputusan yang Sentralistik: Pemimpin otokratis cenderung membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim atau bawahan. Mereka menganggap diri mereka sebagai satu-satunya pihak yang paling berkompeten dalam membuat keputusan. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- Kontrol yang Ketat: Pemimpin jenis ini mengontrol semua aspek pekerjaan bawahan mereka, termasuk tugas, waktu, dan cara kerja. Mereka memberikan sedikit ruang untuk kreativitas atau inisiatif pribadi. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- Komunikasi Satu Arah: Komunikasi lebih banyak terjadi dari pemimpin ke bawahan, dan jarang ada ruang untuk diskusi dua arah. Pemimpin memberikan instruksi yang jelas dan mengharapkan bawahan mengikuti tanpa pertanyaan.

- Cenderung Menggunakan Hukuman: Untuk memastikan kepatuhan, pemimpin otokratis seringkali menggunakan hukuman atau sanksi terhadap mereka yang melanggar aturan atau tidak memenuhi ekspektasi.
- Tidak Toleran terhadap Ketidaksesuaian: Pemimpin ini cenderung memiliki toleransi yang rendah terhadap kesalahan atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Mereka lebih banyak memberi perintah daripada memberikan umpan balik yang konstruktif.
- Kurangnya Partisipasi Anggota Tim: Pemimpin otokratis jarang melibatkan tim dalam proses perencanaan atau pengambilan keputusan. Anggota tim tidak diberi kesempatan untuk memberi masukan atau berkontribusi dalam merumuskan keputusan.

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat disimpulkan bahwa Tipe kepemimpinan otokratis cenderung kurang relevan, atau bahkan tidak sesuai, untuk diterapkan dalam organisasi maupun kelompok masyarakat modern. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kesadaran akan hak asasi manusia, yang menuntut penghormatan terhadap setiap individu dalam sebuah organisasi atau komunitas. Adapun kelebihan dari tipe kepemimpinan otokratis adalah tipe kepemimpinan ini dapat efektif dalam situasi yang menuntut ketegasan dan efisiensi tinggi, seperti dalam organisasi militer, perusahaan dengan struktur hierarkis yang ketat, atau kondisi krisis yang membutuhkan keputusan cepat dan terarah. Serta kekurangan dari tipe kepemimpinan otokratis adalah Dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan

otokratis berisiko menurunkan moral tim, menghambat kreativitas serta inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kaku, penuh tekanan, serta kurang fleksibel dalam menghadapi dinamika perubahan.

2) Tipe Militeristik

Seorang pemimpin dengan tipe militeristik tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- Dalam menggerakan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah.
- Dalam menggerakan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
- Sukar menerima kritik dari bawahannya
- Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Berdasarkan ciri-ciri di atas maka dapat dilihat bahwa seorang pemimpin yang militeristik bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil karena akan membungkam aspirasi warga. Sesuai dengan namanya, tipe ini selayaknya diterapkan dikalangan militer yang secara organisatoris memang memiliki struktur yang hierarkis.

3) Tipe Paternalistik

Seorang pemimpin bertipe paternalistik memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- Bersikap terlalu melindungi (*over protective*)
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- Sering bersikap maha tahu.

Tipe kepemimpinan paternalistik berkembang di masa lalu oleh karena kecenderungan berkembangnya pola hubungan patron-klien dalam masyarakat, dimana pemimpin merupakan figur yang serba hebat dan harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien.

Tipe ini sedikit banyak juga merupakan reproduksi pola hubungan dalam keluarga di masyarakat yang menganut sistem paternalistik dimana peran utama ada pada seorang bapak/suami, dimana isteri dan anak-anak harus tunduk pada suami/bapak.

4) Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini.

Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit, mengapa orang (pemimpin kharismatik) tersebut dikagumi.

Seorang pemimpin kharismatik, penampilan fisik ternyata bukan menjadi ukuran yang berlaku umum, karena ada pemimpin yang dipandang sebagai pemimpin kharismatik, yang kalau hanya dilihat dari penampilan fisiknya saja sebenarnya tidak atau kurang mempunyai daya tarik. Usia pun tidak selalu dapat dijadikan ukuran.

Sejarah telah membuktikan bahwa seorang yang berusia relatif muda pun mendapat julukan sebagai pemimpin yang kharismatik. Jumlah harta yang dimilikinya pun tampaknya tidak bisa digunakan sebagai ukuran. Ada orang

yang tergolong sebagai pemimpin yang kharismatik ternyata dari sudut kebendaan ia tergolong miskin.

Mungkin karena kekurangan pengetahuan untuk menjelaskan sesuai dengan kriteria ilmiah mengenai kepemimpinan yang kharismatik, maka orang akhirnya cenderung mengatakan bahwa ada orang-orang tertentu yang memiliki “kekuatan ajaib” yang tidak mungkin dijelaskan secara ilmiah yang menjadikan orang-orang tertentu itu dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik.

Sungguh sangat menarik untuk memperhatikan bahwa para pengikut seorang yang kharismatik tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku sarta gaya yang digunakan oleh pemimpin yang diikutinya itu. Bisa saja seorang pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya yang otokratik atau diktatorial, para pengikutnya tetap saja setia kepadanya. Mungkin seorang pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya yang paternalistik, tetapi ia tetap tidak kehilangan daya pikatnya. Daya tariknya pun tetap besar bila ia menggunakan gaya yang demokratik atau pastisipatif.

Seorang pemimpin yang kharismatis mempunyai daya penarik yang amat besar dan oleh karena itu pada umumnya memiliki pengikut dalam jumlah besar, meskipun para pengikut tersebut sering tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin tersebut.

Sulit untuk mengetahui mengapa seseorang menjadi pemimpin yang kharismatis, karena dari mana asalnya kharismanya memang sulit untuk

ditelusuri. Sering disebutkan bahwa pemimpin yang kharismatis diberkahi kekuatan gaib. Kekayaan, profil, kesehatan tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk kharisma, sebagai contoh: Gandhi bukanlah orang kaya yang ataupun memiliki wajah yang tampan.

5) Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- Dalam proses penggerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia.
- Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya.
- Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.
- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
- Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
- Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri.

- Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Organisasi membutuhkan aparatur yang memiliki kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya. Aparatur yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingkatan kinerja atau hasil kerja aparatur, dan hanya aparatur yang memiliki kualitas kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Ruky (2007) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah pengalihbahasaan dari bahasa Inggeris “*performance*”, sedangkan “*performance*” adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2008) merupakan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Selanjutnya Mangkunegara mengatakan, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh aparaturi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, kinerja atau hasil kerja (*output*) baik itu kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh Sumber Daya Manusia (SDM) persatuan periode waktu

dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada aparatur tersebut.

Menurut Rivai (2008) mengatakan bahwa kinerja aparatur bisa juga dipengaruhi oleh kepribadian dari masing-masing aparatur itu sendiri. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal saat ini, organisasi sangat membutuhkan aparatur yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama aparatur memerlukan umpan baik atas kinerja yang mereka lakukan sebagai pedoman bagi tindakan aparatur pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian kinerja seharusnya menggambarkan kinerja aparatur.

Hasibuan (2008) mengatakan kinerja aparatur merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh aparatur dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kerja, dan kesungguhan dalam bekerja, serta waktu menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah gabungan dari tiga (3) faktor penting, yaitu, kemampuan dan minat seorang aparatur, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan pekerjaan, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar pula prestasi kerja aparatur yang bersangkutan.

Dari pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seorang aparatur dengan menggunakan kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik, tertib, dan benar dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus dapat meningkatkan loyalitas organisasional dari para aparatur. Hal semacam ini yang paling diuntungkan adalah organisasi atau instansi itu sendiri. Setidaknya aparatur dapat mengetahui sampai dimana dan bagaimana hasil kinerja yang dinilai oleh pimpinan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada pada penilaian, akan dapat menjadi cambuk bagi kemajuan-kemajuan para aparatur di masa mendatang.

Menurut Mengginson dalam Mangunegara (2008) bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk menentukan apakah aparatur melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian Cascio dalam Ruky (2006) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah gambaran/deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau satu kelompok.

Selanjutnya Hasibuan (2008) mengatakan ada beberapa indikator penilaian kinerja aparatur yang dapat dijelaskan, yaitu:

- 1. Kesetiaan**

Tim penilai mengukur kesetiaan aparatur terhadap pekerjaannya, jabatannya, serta organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan aparatur dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

- 2. Prestasi Kerja / Kinerja**

Tim penilai akan menilai hasil kerja baik dari tingkat kualitas maupun kuantitas yang sudah dihasilkan oleh aparatur tersebut dari uraian pekerjaan yang dilakukan.

3. Kejujuran

Tim penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan apakah memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Tim penilai menilai disiplin aparatur dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada oleh pimpinan.

5. Kreativitas

Tim penilai menilai kemampuan aparatur dalam mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja Sama

Tim penilai menilai kesediaan aparatur berpartisipasi dan bekerja sama dengan aparatur lainnya secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan terlihat semakin baik.

7. Kepemimpinan

Tim penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, serta dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara baik dan efektif.

8. Kepribadian

Tim penilai menilai aparatur dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Tim penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Tim penilai menilai kecakapan aparatur dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Tim penilai menilai kesediaan aparatur dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mahmudi (2010:20) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang dapat memengaruhinya antara lain adalah :

- 1) Faktor individual, antara lain pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu itu sendiri
- 2) Faktor kepemimpinan, antara lain kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader* dalam satu organisasi
- 3) Faktor tim, antara lain kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim dalam bekerja, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan
- 4) Faktor sistem, antara lain sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan ekternal dan internal.

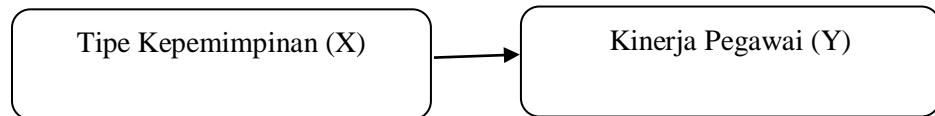
Wirawan (2009) berpendapat bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai

yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

H1 : Ada Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara

H0 : Tidak ada Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Dampak tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

3.2.2 Operasional Variabel

Untuk menentukan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasionalisasikan variabel-variabel seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran dengan maksud untuk menentukan dimensi dan indikator-indikator tipe kepemimpinan dan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Tipe Kepemimpinan (Variabel (X)) Menurut: (Syamsul Arifin, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipe Otokratis ✓ Tipe Paternalistik ✓ Tipe Militeristik ✓ Tipe Kharismatis ✓ Tipe Demokratis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menganggap organisasi sebagai milik pribadi. ▪ Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi ▪ Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata ▪ Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat. ▪ Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya ▪ Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum) ▪ Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa ▪ Bersikap terlalu melindungi 	Ordinal

		<p><i>(over protective)</i></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan▪ Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.▪ Tidak memberikan kesempatan bawahannya mengembangkan daya kreasi dan fantasinya▪ Sering bersikap maha tahu▪ Dalam menggerakan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah▪ Dalam menggerakan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.▪ Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.▪ Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan	
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">▪ Sukar menerima kritik dari bawahan.▪ Mempunyai daya tarik yang amat besar.▪ Mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar.▪ Tepat untuk organisasi modern▪ Proses menggerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu mahluk yang sejajar▪ Berusaha mengkombinasikan kerja sama▪ Berusaha mengembangkan kapasitas diri▪ Berusaha mendorong bawahan untuk berkembang dan sukses.	
--	--	--

<p>Kinerja Pegawai (variabel Y) Menurut Hasibuan (2008:95)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prestasi kerja ✓ Kedisiplinan ✓ Kreativitas ✓ Kerja sama ✓ Kepemimpinan ✓ Kepribadian ✓ Prakarsa ✓ Tanggung jawab 	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja yang berkualitas dihasilkan dari uraian pekerjaan - Mematuhi peraturan-peraturan - Kemampuan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan - Partisipasi dengan pegawai lain - Kemampuan untuk memimpin pegawai lain - Memperlihatkan sikap yang baik kepada pegawai lain - Kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif untuk menganalisis dalam membuat keputusan - Mempertanggung jawabkan kebijaksanaan hasil kerjanya 	<p>Ordinal</p>
--	--	---	----------------

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kualitas dan karakter tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sebanyak 23 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2013), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian populasi yang diteliti). Sebab populasi ini terbatas dan berjumlah kurang dari 100 populasi, maka diambil semua populasi sebagai sampel. Penentuan sampel seperti ini disebut sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi semua populasi dijadikan sampel, yaitu 23 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan berkaitan dengan objek yang diteliti.
2. Kuesioner/angket adalah metode penelitian data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan dan peryataan tertulis kepada responden yang telah dipilih untuk menjawab pertanyaan.

3.4 Prosedur Penelitian

Salah satu cara untuk mendapatkan data yang tepat dalam arti mendekati kenyataan (objektif), tentu diperlukan intrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting adalah adanya alat ukur yang valid dan handal (reliabel). Namun untuk meyakini bahwa intrumen atau alat ukur yang valid dan handal, maka instrumen yang digunakan sebelumnya harus diuji validitasnya dan reliabilitasnya, sehingga jika intrumen itu digunakan akan menghasilkan data yang objektif.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013), “validitas merupakan suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu intrumen tersebut mampu mengukur apa yang diukur dan diuji. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan jumlah skor dimasing-masing variabel. Kemudian dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien dan korelasi. Untuk pengujian validitas menggunakan bantuan SPSS versi 21.

2. Uji Reliabilitas

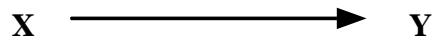
Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran tersebut diperoleh

relatif konsisten. Uji perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21.

3. Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah terdapat dampak tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, maka pengujian ini dilakukan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat digambar berikut:

Gambar 3.1
Metode Regresi Sederhana



Keterangan:

X = Tipe Kepemimpinan

Y = Kinerja Pegawai

4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilakukan, dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan serta dimasukan kedalam tabel frekuensi dan presentasi.

Selanjutnya dalam melakukan pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Ridwan, 2013 : 145) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara (DPMD Gorontalo Utara) adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas untuk mengembangkan dan memberdayakan masyarakat di tingkat desa. Dinas ini memiliki peran penting dalam mempercepat pembangunan daerah, terutama di sektor pemberdayaan masyarakat dan pengelolaan dana desa. Dalam pelaksanaannya, DPMD Gorontalo Utara berfokus pada penguatan kapasitas pemerintah desa, peningkatan partisipasi masyarakat, serta pembinaan dalam hal administrasi dan pengelolaan keuangan desa agar lebih transparan dan akuntabel.

Sebagai ujung tombak pembangunan di tingkat desa, DPMD Gorontalo Utara juga berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) masyarakat desa melalui berbagai pelatihan, sosialisasi, dan pendampingan. Dinas ini berupaya agar masyarakat desa tidak hanya mengandalkan bantuan dari pemerintah, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengelola sumber daya alam dan potensi ekonomi yang ada di wilayahnya. Dengan demikian, diharapkan tercipta desa yang mandiri, sejahtera, dan dapat berkontribusi pada pembangunan kabupaten secara keseluruhan.

DPMD Gorontalo Utara juga berkomitmen untuk mendukung pemerintah daerah dalam mewujudkan visi dan misi Kabupaten Gorontalo Utara. Melalui sinergi antara pemerintah desa, masyarakat, dan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, diharapkan dapat tercipta inovasi-inovasi lokal yang mengarah pada peningkatan

kesejahteraan masyarakat desa. Keberhasilan pemberdayaan ini tidak hanya bergantung pada kebijakan yang diterapkan, tetapi juga pada partisipasi aktif masyarakat dalam setiap program yang dijalankan.

4.1.1 Visi dan Misi

a. Visi

‘Terwujudnya Kemandirian Masyarakat dan Aparatur Pemerintahan Desa di Kabupaten Gorontalo Utara’

b. Misi

1. Mengembangkan potensi sumber daya aparat desa
2. Pengembangan Kawasan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa
3. Peningkatan Produksi Ekonomi Masyarakat Desa
4. Mengembangkan Aparat dan Penguatan Kelembagaan Desa
5. Meningkatkan Peran Aktif Pemerintahan Desa

4.1.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan

1. Mewujudkan desa-desa yang mandiri, berdaya saing, dan berkelanjutan di Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui program-program pemberdayaan yang berbasis pada kebutuhan lokal.
3. Menjamin partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan desa dan pengambilan kebijakan.

Sasaran

1. Tercapainya pemerataan pembangunan di semua desa di Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Meningkatnya kemampuan sumber daya manusia di tingkat desa dalam mengelola sumber daya yang ada.
3. Terwujudnya desa yang lebih maju, mandiri, dan berkualitas dengan partisipasi aktif dari masyarakat.

4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Gambaran dari data survey responden penelitian ini merupakan data primer yang dihasilkan dengan daftar pertanya dalam bentuk kusisioner yang telah dibagikan oleh peneliti kepada para responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara dari daftar kusisioner 23 orang responden yang dibagikan kepada para pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara dan hasilnya 23 orang kusisioner juga kembali. Berdarkan tingkat pengembalian data kusisioner yang telah dibagikan kepada para responden penelitian yang dihasilkan sebanyak 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penyebaran kusisioner kepada para responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara semuanya berada di lokasi penelitian dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pegawai.

Data responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1 dengan menyajikan beberapa informasi terkait observasi konsisi responden yang di temukan dilokasi

penelitian. Berdasarkan data informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden di lokasi penelitian. Dilihat dari Tabel 4.1 menggambarkan bahwa responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan dimana responden laki-laki sebanyak 13 orang dengan persentase 56,52% sedangkan responden perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 43,47%. Berdasarkan klasifikasi pendidikan S1 sebanyak 69,56%, diikuti Pendidikan S2 sebanyak 13,04% dan sisanya SMA sebanyak 13,04% dan D-IV sebanyak 4,34%.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	13	56,52%
2. Perempuan	10	43,47%
Pendidikan		
S2	3	13,04%
S1	16	69,56%
SMP	-	-
SMA	3	13,04%
D-IV	1	4,34%
Umur		
<30 tahun	3	13,04%
30-40 tahun	17	73,91%
41-50 tahun	3	13,04%

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian tertinggi sekitar 73,91% berumur 30-40 tahun, kemudian diikuti 13,04% berumur 41-50 tahun, sedangkan sisanya berumur <30 tahun sebesar 13,04%.

4.2 Hasil Penelitian

Pada dasarnya, penelitian kuantitatif menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan data guna mendukung pelaksanaan penelitian di lapangan. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti. Namun, untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden adalah akurat dan relevan, sangat penting untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kuesioner tersebut benar-benar mengukur apa yang dimaksud untuk diukur, yaitu variabel yang ingin diteliti. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden apabila kuesioner yang sama digunakan dalam waktu yang berbeda atau oleh responden yang berbeda.

4.2.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ini terlebih dahulu ditabulasi untuk memudahkan pengolahan dan analisis lebih lanjut. Setelah data tertabulasi, data tersebut dianalisis menggunakan software SPSS 21 untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Proses pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi Pearson moment, yang diolah dengan bantuan program SPSS 21. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi Pearson moment untuk setiap item dalam instrumen pertanyaan yang diberikan kepada responden, yang terkait dengan variabel Tipe Kepemimpinan (variabel X) dan Kinerja Pegawai (variabel Y), semuanya signifikan. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,05. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh valid, karena setiap item dalam instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur hubungan antara Tipe Kepemimpinan (variabel X) dan Kinerja Pegawai (variabel Y) valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Secara ringkas, hasil uji validitas data instrumen Tipe Kepemimpinan (variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Tipe Kepemimpinan (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,608	0,268	Valid
2	0,602	0,268	Valid
3	0,646	0,268	Valid
4	0,752	0,268	Valid
5	0,376	0,268	Valid
6	0,542	0,268	Valid
7	0,603	0,268	Valid
8	0,742	0,268	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,399	0,268	Valid
2	0,636	0,268	Valid
3	0,831	0,268	Valid
4	0,831	0,268	Valid
5	0,546	0,268	Valid
6	0,404	0,268	Valid
7	0,757	0,268	Valid
8	0,737	0,268	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Hasil analisis data yang diperoleh dari uji validitas instrumen penelitian, yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam instrumen kuesioner yang digunakan pada penelitian ini, baik untuk variabel Tipe Kepemimpinan (variabel X) maupun Kinerja Pegawai (variabel Y), dinyatakan valid. Penentuan validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung untuk setiap item pertanyaan dengan nilai t tabel yang ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa t hitung untuk setiap item lebih besar dari t tabel, yang menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dan valid antara variabel Tipe Kepemimpinan (variabel X) dan Kinerja Pegawai (variabel Y). Dengan demikian, hasil uji validitas ini mengonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat secara efektif mengukur hubungan antara variabel yang diteliti. Artinya, data yang diperoleh melalui instrumen ini dapat dipercaya dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji validitas yang telah diperoleh, instrumen tersebut siap untuk dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan menghasilkan data yang konsisten dan stabil, serta dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Dengan kata lain, reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang sama jika digunakan dalam kondisi yang serupa di penelitian yang akan datang.

4.2.2 Uji Reliabilitas Data Responden

Uji reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pada nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dalam output program SPSS 21, sebagaimana halnya pada uji statistik lainnya. Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* ini berpedoman pada keputusan yang didasarkan pada kriteria tertentu untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *split-half Spearman-Brown*, yang prinsipnya membagi item-item soal per variabel menjadi dua belahan yang sebanding. Kemudian, kedua belahan tersebut dikorelasikan satu sama lain menggunakan rumus korelasi *Spearman-Brown*. Jika nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,50, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel, karena nilai korelasi yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih baik antar item soal dalam instrumen. Setelah itu, hasil korelasi tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel untuk menghitung nilai reliabilitasnya. Jika hasil perhitungan reliabilitas memenuhi kriteria yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya dan konsisten. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel Tipe Kepemimpinan (variabel X) dan Kinerja Pegawai (variabel Y) dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 4.4 dan 4.5 berikut ini :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Tipe Kepemimpinan (X)

No. Item	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,561	0,268	Reliabel
2	0,560	0,268	Reliabel
3	0,573	0,268	Reliabel
4	0,604	0,268	Reliabel
5	0,903	0,268	Reliabel
6	0,412	0,268	Reliabel
7	0,661	0,268	Reliabel
8	0,604	0,268	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan hasil uji analisis reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 21, pada Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrumen pertanyaan untuk variabel Tipe Kepemimpinan (X) berdasarkan perhitungan *Alpha Cronbach* adalah sebesar 0,565. Nilai ini lebih besar dari nilai r-tabel yang sebesar 0,268. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu bahwa instrumen dapat dianggap reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari nilai r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan untuk variabel Tipe Kepemimpinan (X) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen ini dapat digunakan sebagai alat yang sah dan konsisten dalam mengumpulkan data penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dapat melanjutkan pengujian instrumen pertanyaan selanjutnya dengan keyakinan bahwa instrumen Tipe Kepemimpinan (X) sudah memenuhi standar reliabilitas yang dibutuhkan.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,807	0,268	Reliabel
2	0,712	0,268	Reliabel
3	0,671	0,268	Reliabel
4	0,671	0,268	Reliabel
5	0,768	0,268	Reliabel
6	0,747	0,268	Reliabel
7	0,689	0,268	Reliabel
8	0,689	0,268	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Hasil uji analisis reliabilitas instrumen Kinerja Pegawai (Y) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 21, dapat dilihat pada Tabel 4.5 di atas bahwa nilai reliabilitas (ri) untuk instrumen pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan perhitungan *Alpha Cronbach* adalah 0,748. Nilai ini lebih besar daripada nilai r-tabel yang sebesar 0,268. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari nilai r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) memenuhi syarat reliabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian, instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan secara konsisten dalam pengumpulan data penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, uji instrumen pertanyaan selanjutnya dapat dilanjutkan, dengan keyakinan bahwa instrumen Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi kriteria reliabilitas yang diperlukan untuk mengukur variabel dengan tepat dan konsisten.

4.2.3 Hubungan Tipe Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Kepemimpinan (variable X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21. Hasil analisis uji koresi dihasilkan bahwa Tipe Kepemimpinan (variable X) dengan Kinerja Pegawai (variabel Y) ditujukan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Korelasi Tipe Kepemimpinan (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations		
	TIPE KEPEMIMPI NAN	KINERJA PEGAWAI
TIPE KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation 1	.642
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	23
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation 642	1
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	23

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel bahwa Tipe Kepemimpinan (variable X) dengan Kinerja Pegawai (variabel Y) dengan nilai $r=0,642$; $P<0,001$ karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Tipe Kepemimpinan (variable X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja

Pegawai (variabel Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara.

4.2.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

4.2.4.1 Tipe Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Berdasarkan uji regresi sederhana antara variabel Tipe Kepemimpinan (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara ditujuan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.610	.437	2.974

a. Predictors: (Constant), TIPE KEPEMIMPINAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.963	1	1.963	.222	.002 ^b
Residual	185.776	21	8.846		
Total	187.739	22			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), TIPE KEPEMIMPINAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	40.557	8.588		4.722	.000
TIPE KEPEMIMPINAN	-.109	.231	.642	.471	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Tipe Kepemimpinan (X) $0,002 < 0,005$ maka disimpulkan bahwa Tipe Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (H_1 diterima). Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,610 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Tipe Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Tipe Kepemimpinan (variabel X) dan Kinerja Pegawai (variabel Y), dengan nilai $r = 0,642$; $P < 0,001$. Nilai r hitung atau *Pearson correlation* yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Tipe Kepemimpinan (variabel X), maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai (variabel Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan langsung yang positif antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hasil analisis menggunakan

SPSS 21, yang ditunjukkan dalam Tabel *Model Summary*, mengungkapkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,601. Ini berarti bahwa variabel Tipe Kepemimpinan (X) memberikan kontribusi sebesar 61,0% terhadap variasi Kinerja Pegawai (Y), sementara 39% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tipe Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara secara langsung berdampak pada kinerja pegawai, dan kedua variabel ini saling terkait serta mempengaruhi satu sama lain. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa pengelolaan tipe kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas organisasi.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam instansi pemerintahan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengarahan, motivasi, dan pengelolaan sumber daya (Northouse, 2018). Tipe kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku, kinerja, dan produktivitas pegawai. Berbagai tipe kepemimpinan, seperti kepemimpinan otoriter, partisipatif, transformasional, dan transaksional, memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Tipe

kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian oleh Bass (2019), kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pemberdayaan pegawai dan pengembangan individu, mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pemberian imbalan dan hukuman untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Meskipun jenis kepemimpinan ini efektif untuk situasi yang membutuhkan hasil cepat dan terukur, penelitian oleh Yukl (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional kurang berdampak dalam jangka panjang terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal inovasi dan kreativitas.

Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bass & Avolio (2021) dalam studinya menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya memotivasi bawahannya melalui inspirasi dan visi yang jelas, tetapi juga mendorong pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Hal ini mendorong pegawai untuk memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al. (2022) juga menunjukkan bahwa pemimpin yang bersifat transformasional meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks organisasi dengan tingkat persaingan tinggi. Para pegawai yang dipimpin

dengan gaya ini menunjukkan peningkatan dalam kreativitas dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang lebih baik.

Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, karakteristik individu pegawai, dan situasi organisasi. Penelitian oleh Anderson & Sun (2021) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pegawai yang dipimpin, seperti usia, pengalaman, dan tingkat pendidikan. Secara keseluruhan, tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional, dengan pendekatannya yang mengutamakan pemberdayaan pegawai, terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai dibandingkan dengan tipe kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan otoriter atau transaksional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Dampak Tipe Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,0% sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Tipe Kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Pengungkapan Tipe Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.1 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa :

1. Secara keseluruhan, tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional, dengan pendekatannya yang mengutamakan pemberdayaan pegawai, terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai dibandingkan dengan tipe kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan otoriter atau transaksional.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). Effective Leadership (4th ed.). SouthWestern Cengage Learning
- Anderson, C., & Sun, P. (2021). Leadership and performance: The impact of leadership styles in diverse contexts. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(3), 325-339. <https://doi.org/10.1177/1548051821102305>
- Arifin Syamsul, (2012). Leadership Ilmu Dan Seni Kepemimpinan. Jakarta,: Mitra Wacana Media
- Avolio, B., Kahai, S., & Dodge, G. (2001). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(01\)00047-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00047-X)
- Bass, B. M. (2019). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2021). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed). NK: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dubrin Andrew J. (2005). Leadership (Terjemahan), Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2017. Emotional Intelligence. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). The Theory Behind the Practice A Brief Introduction to the Adaptive Leadership Framework. In The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World.

Hersey dan Blanchard, 2019, Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma,. Erlangga, Jakarta

Kaur, P., & Sood, R. (2020). Impact of participative leadership style on employee performance: A case study in a manufacturing company. *Journal of Management Development*, 39(4), 445-460. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2019-0321>

Khan, R. Naveed. (2020). The Effect of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance: Empirical Findings From Banking Industry Of Pakistan,(International Journal of Management, Vol.11, Issue. 9, 2020)

Lee, J., & Ko, Y. (2020). The impact of authoritarian leadership on employee performance: A study of South Korean companies. *International Journal of Human Resource Management*, 31(2), 185-202. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1813457>

Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua. UPP STIM. YKPN. Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar. 2008. Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama, Bandung.

Nguyen, P., Tran, H., & Le, T. (2022). Transformational leadership and its impact on employee creativity: A case of competitive environments. *Journal of*

- | | | | |
|----------|-----------|------|----------|
| Business | Research, | 135, | 150-158. |
|----------|-----------|------|----------|
- <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.039>
- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). United States: SAGE Publications.
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior 18th Edition. In Pearson Education Limited.
- Ruky, Achmad S. (2007). Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2006, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Terry, R. George dan Leslie W. Rue. (2010). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Timpe, A Dale. (2003). Motivasi Pegawai. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Wijono, Sutarto. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi. Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Yukl, G. (2017). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson.

Yukl, G. (2020). Kepemimpinan Dalam Organisasi. (Alih Bahasa: Ati Cahayani).
Edisi Ketujuh, Jakarta, PT. Indeks.

**DAMPAK TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

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

SS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.

S = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.

TS = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.

STS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

4 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Setuju (SS)

3 = Kurang Setuju (KS)

No	Variabel Tipe Kepemimpinan (X)	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin di tempat kerja cenderung mendengarkan masukan dan saran dari bawahannya.					
2	Pemimpin di tempat kerja menunjukkan sikap yang tegas dan jelas dalam pengambilan keputusan.					
3	Pemimpin memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam bekerja.					
4	Pemimpin menunjukkan keterbukaan dalam komunikasi dan informasi.					
5	Pemimpin memberi penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja yang baik dari pegawai.					
6	Pemimpin cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan.					
7	Pemimpin yang komunikatif dan terbuka meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.					
8	Pimpinan yang memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan meningkatkan kinerja dan kreativitas pegawai					

No.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu karena adanya arahan yang jelas dari pimpinan.					
3	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam pekerjaan di tempat kerja.					
4	Saya merasa pekerjaan saya lebih produktif ketika saya memiliki kebebasan untuk berinovasi di bawah pimpinan saya.					

5	Kinerja saya meningkat seiring dengan dukungan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan					
6	Pemimpin saya memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap hasil kerja saya					
7	Kepemimpinan yang memperhatikan kesejahteraan pegawai berkontribusi pada peningkatan kinerja					
8	Kepemimpinan yang tegas dalam pengambilan keputusan berdampak positif terhadap produktivitas pegawai.					

TABULASI DATA VARIABEL TIPE KEPEMIMPINAN (X)

Item_8	Pearson Correlation	.628**	.648**	.584**	.929**	-.232	.675**	.709**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.000	.287	.000	.000		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Total	Pearson Correlation	.608**	.602**	.646**	.752**	.376	.542**	.603**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.001	.000	.077	.007	.002	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

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

UJI VALIDITAS TIPE KEPEMIMPINAN (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,608	0,268	Valid
2	0,602	0,268	Valid
3	0,646	0,268	Valid
4	0,752	0,268	Valid
5	0,376	0,268	Valid
6	0,542	0,268	Valid
7	0,603	0,268	Valid
8	0,742	0,268	Valid

DATA RELIABITAS TIPE KEPEMIMPINAN (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.565	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	31.78	6.905	.470	.561
Item_2	31.87	6.846	.454	.560
Item_3	31.70	7.221	.558	.573
Item_4	31.78	6.451	.652	.604
Item_5	33.26	7.838	.256	.903
Item_6	31.61	7.704	.467	.412
Item_7	31.83	6.877	.459	.661
Item_8	31.83	6.423	.635	.604

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations											
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Total	
Item_1	Pearson Correlation	1	-.021	.043	.043	.199	.132	.111	.061	.399	
	Sig. (2-tailed)			.926	.847	.847	.362	.548	.613	.782	.059
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Item_2	Pearson Correlation	-.021	1	.707**	.707**	.098	.292	.606**	.303	.636**	
	Sig. (2-tailed)	.926			.000	.000	.658	.176	.002	.160	.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Item_3	Pearson Correlation	.043	.707**	1	1.000**	.165	.322	.683**	.698**	.831**	
	Sig. (2-tailed)	.847	.000			.452	.134	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Item_4	Pearson Correlation	.043	.707**	1.000**	1	.165	.322	.683**	.698**	.831**	
	Sig. (2-tailed)	.847	.000	.000		.452	.134	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Item_5	Pearson Correlation	.199	.098	.165	.165	1	.132	.240	.324	.546**	
	Sig. (2-tailed)	.362	.658	.452	.452		.548	.271	.132	.007	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Item_6	Pearson Correlation	.132	.292	.322	.322	.132	1	.359	.130	.404	
	Sig. (2-tailed)	.548	.176	.134	.134	.548		.093	.555	.056	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Item_7	Pearson Correlation	.111	.606**	.683**	.683**	.240	.359	1	.516*	.757**	
	Sig. (2-tailed)	.613	.002	.000	.000	.271	.093		.012	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Item_8	Pearson Correlation	.061	.303	.698**	.698**	.324	.130	.516*	1	.737**	
	Sig. (2-tailed)	.782	.160	.000	.000	.132	.555	.012		.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	
Total	Pearson Correlation	.399	.636**	.831**	.831**	.546**	.404	.757**	.737**	1	
	Sig. (2-tailed)	.059	.001	.000	.000	.007	.056	.000	.000		

N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
----------	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,399	0,268	Valid
2	0,636	0,268	Valid
3	0,831	0,268	Valid
4	0,831	0,268	Valid

5	0,546	0,268	Valid
6	0,404	0,268	Valid
7	0,757	0,268	Valid
8	0,737	0,268	Valid

DATA RELIABITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748**	8

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	32.61	6.431	.120

Item_2	32.43	6.075	.510	.712
Item_3	32.39	5.613	.764	.671
Item_4	32.39	5.613	.764	.671
Item_5	32.61	5.794	.294	.768
Item_6	32.13	7.119	.337	.747
Item_7	32.35	5.874	.672	.689
Item_8	32.70	5.312	.593	.689

KORELASI TIPE KEPEMIMPINAN (X) DAN KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		TIPE KEPEMIMPIN AN	KINERJA PEGAWAI
TIPE KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	23	23
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	23	23

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.610	.437	2.974

a. Predictors: (Constant), TIPE KEPEMIMPINAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1.963	1	1.963	.222	.002 ^b
	Residual	185.776	21	8.846		
	Total	187.739	22			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), TIPE KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	40.557	8.588		4.722	.000
	TIPE KEPEMIMPINAN	-.109	.231	.642	.471	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



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

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 383/PIP/B.04/LP-UIG/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa
di -
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

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

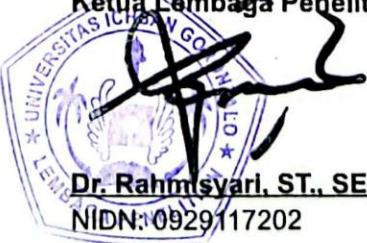
Nama : Mustaqfir Bahrudin
NIM : S2121042
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : Dampak Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara
Lokasi Penelitian : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 11/02/2025

Ketua Lembaga Penelitian


Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN: 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA

Alamat Jln Kusnodanupoyo Kompleks Blok Plan Desa Molingkapoto Kec. Kwandang.

REKOMENDASI PENELITIAN
NO:140/DPMD/112/V/2025

Menindaklanjuti surat dari lembaga penelitian, Universitas Ichsan Gorontalo, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, riset dan Teknologi nomor 376/PIP/B.04/LP-UIG/2025 tertanggal 11 februari 2025 perihal permohonan izin penilitan (pengambilan data), maka dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Mustaqfir Bahrudin
Nim : S2121042
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : Dampak Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara
Lokasi Penelitian : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Gorontalo Utara

Telah selesai melakukan Penelitian/pengambilan data dalam rangka penyusunan Proposal/Skripsi.

Demikian disampaikan atas kerja perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Kwandang, Mei 2025

A.n Kadis PMD
Sekretaris

Qaum Sb

SUSANTI MOODUTO, S.Pd, MM

NIP. 19740112 199808 2 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN 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 : 093/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Duggio, S.I.P., M.Si
NIDN : 093004307
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : MUSTAGFIR BAHARUDIN
NIM : S2121042
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : DAMPAK TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **18%** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

Dr. Mohammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 28 Mei 2025
Tim Verifikasi,

Swastiani Duggio, S.I.P., M.Si
NIDN. 0930048307

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

FISIP07 Unisan

MUSTAGFIR BAHRUDIN DAMPAK TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAA...

 ILMU PEMERINTAHAN GORUT

 Fak. Ilmu Sosial & Politik

 LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3252648961

53 Pages

Submission Date

May 17, 2025, 5:51 PM GMT+7

7,589 Words

Download Date

May 17, 2025, 6:26 PM GMT+7

File Name

SKRIPSI_Mustagfir.docx

File Size

96.7 KB

18% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
 - Quoted Text
-

Top Sources

18%		Internet sources
17%		Publications
17%		Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

Top Sources

- 18%  Internet sources
- 17%  Publications
- 17%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

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

1  Internet

eprints.uny.ac.id  **3%**

2  Internet

repository.uhn.ac.id  **<1%**

3  Student papers

Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya  **<1%**

4  Internet

repository.unpas.ac.id  **<1%**

5  Student papers

Universitas Mulawarman  **<1%**

6  Internet

text-id.123dok.com  **<1%**

7  Internet

digilibadmin.unismuh.ac.id <1%

8 Internet

repository.umy.ac.id <1%

9 Student papers

Universitas Pamulang <1%

10 Internet

repository.upp.ac.id <1%

11 Internet

e-jurnal.unisda.ac.id <1%

12 Internet

publikasiilmiah.ums.ac.id <1%

13 Internet

jurnal.uisu.ac.id <1%

14 Internet

www.slideshare.net <1%

15 Internet

www.coursehero.com <1%

16 Internet

blog.binadarma.ac.id <1%

17 Internet

core.ac.uk <1%

18 Publication

Ayang Gusti Mulia. "ANALISIS EFEKTIVITAS PROGRAM INOVASI DESA BERBASIS M... <1%

19 Internet

eprints.undip.ac.id <1%

20 Student papers

21 Student papers

Syiah Kuala University

<1%

22 Student papers

Universitas Pelita Harapan

<1%

23 Internet

ejournal.pelitaindonesia.ac.id

<1%

24 Internet

repository.uinsu.ac.id

<1%

25 Internet

adoc.pub

<1%

26 Internet

repository.iainbengkulu.ac.id

<1%

27 Student papers

IAIN Purwokerto

<1%

28 Student papers

Universitas Putera Indonesia YPTK Padang

<1%

29 Internet

eprints.unmas.ac.id

<1%

30 Internet

es.scribd.com

<1%

31 Internet

repository.umsu.ac.id

<1%

32 Student papers

Universitas Putera Batam

<1%

33

Student papers

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

<1%

34

Student papers

Universitas Nusa Cendana

<1%

35

Internet

eprints.unpak.ac.id

BIODATA



A. DATA PRIBADI

Nama : **MUSTAGFIR BAHRUDIN**
Nim : S2121042
Tempat, Tanggal Lahir : Tolongio, 21 September 1984
Jenis Kelamin : Laki laki
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Alamat : Desa Ilodulunga Kecamatan Anggrek Kabupaten
Gorontalo Utara
Alamat Email : bahrudinmustagfir80@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|-----------------------------------|--------------------|
| 1. SDN 1 Tolongio | : Lulus Tahun 1997 |
| 2. MTS Al-Khairaat Kota Gorontalo | : Lulus Tahun 2000 |
| 3. M.A Al-Khairaat Kota Gorontalo | : Lulus Tahun 2003 |