

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN BIROKRASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

Oleh

**MUHAMAT SALAM
NIM: S2118158**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana pada Jurusan Ilmu Pemerintahan



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN BIROKRASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Oleh

MUHAMAT SALAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana

dan telah di setujui oleh tim pembimbing.

Gorontalo,.....2022

PEMBIMBING I



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

NIDN : 0924076701

PEMBIMBING II



Sandi Prakara, ST., M.Si

NIDN : 0929038602

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



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

NIDN : 0924076701

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN BIROKRASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
TOJO UNA-UNA**

Oleh

MUHAMAT SALAM

S2118158

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Arman, S. Sos., M.Si

2. Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP., M.Si

3. Marten Nusi, S.IP., M.AP

4. Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP

5. Sandi Prahara, ST., 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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Gorontalo, September 2022

Yang membuat pernyataan



MUHAMAT SALAM

NIM: S2118158

ABSTRACT

MUHAMAT SALAM. S2118158. THE EFFECT OF LEADERSHIP FUNCTIONS ON THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS IN THE GENERAL SECTION OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF TOJO UNA-UNA DISTRICT

This study aimed to find to what extent the effect of the leadership functions consisting of instructive functions, consultative functions, participation functions, delegation functions, and control functions simultaneously and partially on the performance of the state civil apparatus in the General Section of the Regional Secretariat of Tojo Una-Una District. The data analysis used was Path Analysis. The population and samples used in this study were all apparatus working in the General Section of the Regional Secretariat of Tojo Una-Una District, amounting to 21 people. The results indicated that the effect of the leadership function (X) consisting of instructive function, consultative function, participatory function, delegation function, and control function simultaneously affected the performance of the state civil apparatus (Y) by 74.0%. The value of 26% was affected by other unexamined factors. The partial effect of the Instructive Leadership Function had a value of 0.342, meaning that the performance increased by 34.2%. The Consultative Function produced a value of 0.410, meaning that the performance increased by 41.0%. The Participatory Function had a value of 0.242, explaining that the performance increased by 24.2%. The Delegation Function resulted in a value of 0.377, implying that the performance increased by 37.7%.

Keywords: leadership function, performance, state civil apparatus



ABSTRAK

MUHAMAT SALAM. S2118158. PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian secara simultan dan parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Analisis data yang digunakan adalah Path Analysis. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota yang bekerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yang berjumlah 21 orang. Hasil penelitian adalah Pengaruh Fungsi Kepemimpinan (X) berupa fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) sebesar 74,0% sedangkan 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Instruktif memiliki nilai 0,342 artinya Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 34,2%. Pengaruh Fungsi Konsultatif memiliki nilai 0,410 artinya Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 41,0%. Pengaruh Fungsi Partisipatif memiliki nilai 0,242 artinya Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 24,2%. Pengaruh Fungsi Delegasi memiliki nilai 0,377 artinya Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 37,7%.

Kata kunci: fungsi kepemimpinan, kinerja, aparatur sipil negara

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Pendidikan harus menjadi arena pembebasan manusia sehingga mengantarkan orang menemukan dirinya sendiri, untuk kemudian secara kritis menghadapi realitas sekitarnya dengan kritis dan mengubah dunia secara kreatif.

(Paulo Freire)

Anda harus selalu memikirkan massa, bukan tentang individu. Adalah kriminal untuk memikirkan individu karena kepentingan individu tidak berarti apa-apa dihadapan komunitas manusia.

(Ernesto Che Guevara)

Bermimpi itu gratis, mewujudkannya itu yang mahal.

(Muhamad Salam)

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ **Kedua orang tuaku. Papa (Nurdin Kiyai) dan Mama (Rukmin Umati) yang telah membesarkan saya dan menyekolahkan saya sampai pada titik ini. Semua pengorbanan kalian tidak cukup jika hanya dituliskan lewat kata-kata.**
- ❖ **Keluarga Tercinta. Kakak Hamid, Dewi, Marni, Isma, dan adik Fatiah, terimakasih atas do'a dan dukungannya selama ini.**
- ❖ **Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan. Terimakasih telah mengajari saya mengenai banyak hal. Ilmu yang kalian berikan semoga menjadi jalan menuju kesuksesan.**
- ❖ **Kawan-kawan paguyuban IPMI-TU di Gorontalo. Terimakasih telah menerima dan menjadi tempat belajar saya semasa di Gorontalo.**
- ❖ **Kawan-kawan LMND di Gorontalo. Terimakasih atas ilmu dan pengalaman-pengalaman yang telah diberikan kepada saya.**
- ❖ **Almamaterku tercinta.**

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullohi Wabarokatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang yang telah memberikan dan melimpahkan rahmat-Nya dan telah melindungi penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai hambatan dan kesulitan karena keterbatasan pengetahuan dan literatur yang penulis miliki, namun berkat bimbingan serta bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak maka penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini perkenalkan penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat.

Kepada Orang Tua tercinta, yang telah melahirkan, membesarkan dengan segala daya dan upaya mendidik dengan penuh sabar dan ikhlas yang dibarengi dengan doa kepada Illahirabbi sehingga penulis dengan penuh syukur dapat membuktikan bahwa pengorbanan yang beliau berikan tidaklah sia-sia. Semoga cinta, motivasi dan spirit jiwa yang diberikan mendapat ganjaran dari Allah SWT sebagai amanah jariah. Semoga karya ini menjadi kado yang mampu mengukir senyum manis di wajah Ayah dan Ibu.

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

Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, dukungan yang luar biasa, wawasan, motivasi, saran, waktu dan segala keikhlasan membimbing penulis selama penyusunan proposal ini. Ibu Sandi Prahara, ST., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Pemerintahan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, saran, kesabaran, pengertian, motivasi dan kerelaan membagi ilmu kepada penulis, dari beliau penulis belajar akan rasa tanggungjawab dan amanah layaknya seorang guru terhadap anak didiknya.

Seluruh Staf Dosen dan Karyawan dilingkungan civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak, selalu penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Gorontalo, September 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN.....	ii
Abstrak.....	iv
Abstrack.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Batasan Masalah	8
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	12
2.1. Tinjauan Pustaka	12
2.1.1. Kepemimpinan	12
2.1.2. Tipe Kepemimpinan	13
2.1.3. Fungsi Kepemimpinan	14
2.1.4. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Aparatur	
Sipil Negara (ASN)	16
2.1.5. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	17
2.2. Kinerja Aparatur Sipil Negara	17
2.2.1. Kinerja	17
2.2.2. Aparatur Sipil Negara	18
2.2.3. Tugas, Peran, dan Fungsi Aparatur Sipil Negara	18
2.2.4. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara	19
2.2.5. Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara	20
2.2.6. Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.3. Kerangka Pikir	22
2.3.1. Hipotesis	23

BAB III	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	25
	3.1. Objek dan Waktu Penelitian	25
	3.2. Metode Penelitian	25
	3.2.1. Jenis Penelitian	25
	3.2.2. Lokasi Penelitian	25
	3.3. Variabel Penelitian	26
	3.4. Populasi dan Sampel	28
	3.4.1. Populasi	28
	3.4.2. Sampel	29
	3.5. Sumber Data	29
	3.6. Teknik Pengumpulan Data	29
	3.7. Analisis Data Penelitian	30
	3.7.1. Pengujian Instrumen Penelitian	30
	3.7.2. Uji Validitas	30
	3.8. Uji Reabilitas	32
	3.9. Metode Analisis Data	32
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	35
	4.1. Gambaran Umum	35
	4.2. Visi dan Misi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-una	35
	4.2.1. Visi	35
	4.2.2. Misi	35
	4.3. Gambaran Umum dan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
	4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
	4.5. Hasil Penelitian	38
	4.5.1. Uji Validitas Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	38
	4.5.2. Uji Reliabilitas Instrument Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja ASN (Y)	41
	4.5.3. Uji Regresi Sederhana	42
	4.5.3.1. Fungsi Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y)	42
	4.5.4. Uji Hipotesis Dengan Pendekatan Koefisien Jalur	44
	4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	47
	4.6.1. Fungsi Instruktif (X1), Fungsi Konsultif (X2), Fungsi Partisipatif (X3), Fungsi Delegasi (X4), Fungsi Pengendalian (X5), Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y)	47

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	50
	5.1. Kesimpulan	50
	5.2. Saran	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal.
2.1 Kerangka Pemikiran	22
3.1 Struktur Path Analisis	33
4.1 Struktur Path Analisis	45
3.1 Struktur Path Analisis	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1 Presentasi Data Sumberdaya Manusia (Aparatur Sipil Negara) Kabupaten Tojo Una-una 2019-2020	6
3.1 Operasional Variabel Penelitian	26
3.2 Bobot Nilai Variabel	28
3.3 Koefisien Korelasi	32
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
4.3 Hasil Uji Validasi Fungsi Kepemimpinan	39
4.3 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai ASN (Y)	39
4.4 Uji Relibilitas Fungsi Kepemimpinan	41
4.4 Uji Relibilitas Kinerja ASN (Y)	42
4.6 Pengaruh Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai ASN (Y)	43
4.7 Uji Hipotesis Dengan Pendekatan Koefisien Jalur	44
4.8 Nilai Korelasi Fungsi Pengendalian (X1), Fungsi Partisipatif (X2), Fungsi Konsultif (X3), Fungsi Delegasi (X4) dan Fungsi Instruktif (X5) Terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y)	45

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan birokrasi dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan membimbing organisasi agar lebih koheren dan kondusif dengan menerapkan konsep, nilai, etika, karakter, pengetahuan dan keterampilan melalui kewenangannya. (weber)

Untuk mengukur kemajuan suatu kinerja organisasi di lingkungan pemerintahan sebaiknya perlu dilakukan analisis pendekatan terhadap kualitas sumber daya manusia yang terdapat lingkungan organisasi. Adapun tujuan dari analisis pendekatan tersebut yaitu untuk mengetahui apakah kinerja dari sumber daya manusia sudah mampu memberikan dampak yang baik untuk kemajuan organisasi di lingkungan pemerintahan.

Ketika hasil analisis pendekatan dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi yang ada di lingkungan pemerintahan, masih sangat jauh dari kata layak dalam artian masih banyak hal yang perlu diperbaiki. Maka kita melihat komponen dalam menggerakkan sumber daya manusia sebagai penggerak yang memiliki tugas dan fungsi sesuai apa yang telah diamanat. Adapun yang dimaksud komponen dalam menggerakkan sumber daya manusia adalah seorang pemimpin yang membawahi anggotanya dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Sebagaimana yang disebutkan diatas bahwa pemimpin adalah komponen dalam menggerakkan sumber daya manusia di dalam organisasi maka. dalam suatu

organisasi pemerintahan, berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dan manajemen dipengaruhi oleh kepemimpinan itu sendiri, didukung oleh kepemimpinan dan kapasitas organisasi negara yang memadai, maka terwujudnya tata pemerintahan yang baik, sebaliknya kelemahan kepemimpinan menjadi penyebab runtuhnya birokrasi di Indonesia (Istianto,2009)

Kepemimpinan (initiative) dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin (eksekutif) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh elemen dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan guna mencapai kinerja pegawai yang maksimal.

Pada prinsipnya, setiap pejabat mengharapkan pegawai yang tidak hanya cakap, kompeten dan terampil, tetapi yang terutama mau bekerja sama secara aktif dan mencapai hasil kerja yang baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan pemerintahan. Meskipun didukung oleh sarana dan prasarana, serta sumber dana lainnya, kegiatan organisasi tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal.

Sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, maka sumber daya manusia atau dalam hal ini pegawai atau aparatur negara harus memiliki keterampilan yang tinggi, gesit dan ketangkasan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya di bidangnya masing-masing, sehingga dapat menghasilkan efisiensi, untuk mencapai tujuan baik material maupun profound, bergerak dan mengarahkan secara tepat sehingga karyawan dapat

bekerja lebih efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Sumber daya manusia harus terus dikembangkan untuk menjaga kualitas kerja SDM yang tinggi dalam arti yang sebenarnya, yaitu agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan apa yang diinginkan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain keterampilan karyawan, bimbingan manajer, situasi lingkungan kerja dan juga fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Maka keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah menjadi target bergantung pada seorang pemimpin, apakah seorang pemimpin mampu menggerakkan semua sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Karena pemimpin merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi.

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilihat seorang pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Rivai (2015: 406) Prestasi adalah perilaku kehidupan nyata yang ditunjukkan oleh semua sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil perilaku yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari penjelasan di atas kita dapat melihat bahwa peran seorang pemimpin sangatlah besar. Maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada kualitas seorang pemimpin. Pemimpin adalah alat penting dari organisasi mana quip. Oleh karena itu, kinerja seorang pemimpin dalam menjalankan kewenangannya harus mampu memainkan perannya dan beradaptasi dengan segala situasi. menurut dr Kartini Kartono, Pemimpin adalah orang yang memiliki keahlian dan kelebihan, terutama keahlian yang unggul dalam satu bidang, sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan tertentu secara bersama-sama guna mencapai satu tujuan atau lebih. Jadi, pemimpin adalah seseorang yang harus memiliki banyak kelebihan dan mampu bereaksi terhadap situasi agar memiliki kekuatan dan wewenang untuk mengarahkan dan memimpin bawahannya.

Untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, diperlukan kemauan dan keseriusan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahannya. Prinsip otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi semaksimal mungkin. Dalam arti, daerah diberi wewenang untuk mengurus dan mengatur segala urusan pemerintahan yang bukan urusan pemerintahan yang ditentukan dalam undang-undang ini. Daerah memiliki kewenangan untuk menyusun kebijakan daerah tentang penyelenggaraan pelayanan, peningkatan partisipasi, prakarsa, dan penguatan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (HAW. Widjaja, 2007:133).

Otonomi daerah memberikan kesempatan kepada setiap daerah di Indonesia untuk mengatur jalannya pemerintahan dalam arti daerah memiliki hak penuh untuk menentukan nasibnya sendiri dan masyarakat juga memiliki peran untuk berkontribusi kepada daerah. Partisipasi masyarakat sangat penting untuk kelangsungan pemerintahan. Sekretariat daerah merupakan salah satu unsur dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Sekretariat daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam membuat kebijakan dan administrasi dalam rangka pelaksanaan tugas pemerintah kabupaten. Sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan daerah kabupaten Tojo Una-una Nomor 2 Tahun 2005 merupakan unsur staf dalam penyediaan bantuan teknis administratif yang dipimpin oleh seorang sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Pada sekretariat daerah terdapat beberapa organisasi sekretariat daerah yang terdiri atas sekretaris daerah, asisten daerah bidang pemerintahan dan pembangunan dan juga asisten daerah bidang administrasi umum.

Kabupaten Tojo Una-una adalah salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah. Kabupaten Tojo Una-una sebelum mekar menjadi kabupaten, dahulunya menjadi bagian dari kabupaten Poso dan telah mekar pada tanggal 18 Desember 2003 berdasarkan Undang-Undang No.32 Tahun 2003 dan diresmikan di Jakarta oleh Menteri Dalam Negeri atas nama Presiden Republik Indonesia pada tanggal 7 Januari 2004. Pada saat itu juga bersamaan dengan 24 kabupaten lainnya yang dimekarkan. Kabupaten Tojo Una-una pada awalnya

hanya memiliki 8 kecamatan yang membawahi 6 Kelurahan, 94 desa definitif. Pada tahun 2005 terjadi pemekaran kecamatan keseluruhan menjadi 9 dengan 6 kelurahan serta 111 desa. Pada tahun 2021 jumlah kecamatan yang ada di kabupaten Tojo Una-una berjumlah 12 kecamatan dan 124 desa. Kabupaten Tojo Una-una memiliki luas wilayah 5721,51 km² yang terdiri atas 12 kecamatan. Bagian utara Tojo Una-una berbatasan dengan Teluk Tomini dan Provinsi Gorontalo, bagian selatan berbatasan dengan kabupaten Morowali, bagian barat berbatasan dengan kabupaten Poso dan bagian timur berbatasan dengan kabupaten Banggai. Secara geografis, Kabupaten Tojo Una-una terletak antara 0° 06'56" Lintang Utara sampai 02° 01' 41" Lintang Selatan dan 123° 06' 17" Bujur Timur.

Tabel 1.1, Presentasi Data Sumberdaya Manusia (Aparatur Sipil Negara) Kabupaten Tojo Una-una Tahun 2019-2020)

Jabatan	2019		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Fungsional tertentu	722	1.604	2.326
Fungsional Umum	640	662	1.302
Struktural	418	270	688
Eselon V	-	-	-
Eselon IV	281	228	509
Eselon III	111	36	147
Eselon II	26	6	32
Eselon I	-	-	-
Jumlah	1.780	2.536	4.316

Jabatan	2020		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Fungsional tertentu	707	1.580	2.287
Fungsional Umum	656	704	1.360
Struktural	403	266	669
Eselon V	-	-	-

Eselon IV	277	225	502
Eselon III	102	35	137
Eselon II	24	6	30
Eselon I	-	-	-
Jumlah	1.766	2.550	4.316

Sumber: Bps Kab. Tojo Una-una

Dari Presentasi data yang disajikan terlihat bahwa dalam kurun waktu dua tahun struktur birokrasi dari beberapa tingkatan jabatan mengalami perubahan jumlah, seperti yang terlihat bahwa pada tahun 2019 jumlah sumberdaya manusia (laki-laki) dari beberapa klasifikasi jabatan berada diangka kurang lebih 1.780 jiwa dan untuk sumberdaya manusia (perempuan) berada diangka kurang lebih 2.536 jiwa. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah sumber daya manusia (laki-laki dari beberapa klasifikasi jabatan berada diangka kurang lebih 1.766 jiwa dan untuk sumberdaya manusia (perempuan) berada diangka kurang lebih 2.550 jiwa. Meskipun presentasi perubahan jumlah terletak pada jumlah laki-laki dan perempuan namun, total keseluruhan jumlah sumberdaya manusianya tetap yaitu 4.316.

Perubahan dan akumulasi keseluruhan jumlah sumberdaya manusia yang ada di Kabupaten Tojo Una-una merupakan salah satu indikator untuk melakukan tata pengelolaan birokrasi yang baik, untuk mencapai tujuan dari peningkatan yang ada di daerah. Sebab, dilingkungan secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una sendiri masih sering dijumpai permasalahan seperti kurangnya kedisiplinan pegawai aparatur sipil negara, kesadaran pegawai akan tugas yang diberikan menjadi tidak maksimal dilihat dari segi ketepatan waktu dan hasil kerja yang berimplikasi pada kurang maksimalnya pelayanan yang dilakukan oleh aparatur sipil negara yang berada di secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.

Hal diatas diakibatkan karena kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menindak para pegawai yang sering melanggar aturan berupa Standar Operasional Kerja (SOP). Maka dengan ini penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian terkait permasalahan yang terjadi di lingkungan secretariat daerah, hal ini sangat perlu, karena mengingat kabupaten Tojo Una-una merupakan salah satu daerah yang masuk dalam kategori daerah tertinggal, maka dari itu untuk melakukan perbaikan, hal yang perlu dilakukan adalah memperbaiki kinerja aparatur sipil negara yang ada di lingkungan secretariat daerah. Untuk itu penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-una”.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalahnya adalah upaya untuk membatasi ruang lingkup penelitian yang terlalu luas dan melebar sehingga penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh fungsi kepemimpinan birokrasi yang ada di bagian umum secretariat kabupaten Tojo Una-una.

1.3 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una?
2. Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan instruktif secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat kabupaten Tojo Una-una?

3. Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan konsultatif secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah Kabupaten Tojo Una-una?
4. Seberapa besar fungsi kepemimpinan partisipasi secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una?
5. Seberapa besar fungsi kepemimpinan delegasi secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una?
6. Seberapa besar fungsi kepemimpinan pengendalian secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah Kabupaten Tojo Una-una.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan instruktif secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan konsultatif secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan partisipasi secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan delegasi secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.
6. Untuk mengetahui seberapa besar fungsi kepemimpinan pengendalian secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan solusi yang berguna bagi para praktisi, akademisi dan birokrasi serta bagi peneliti seperti penjabaran berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan perbandingan antara teori-teori dengan kenyataan yang ada di lapangan dan juga dapat menambah pengetahuan tentang kepemimpinan birokrasi dan kinerja aparatur sipil negara.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan birokrasi untuk dapat menentukan kebijakan serta langkah-langkah yang perlu diambil dan diterapkan dimasa datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1987:11), kepemimpinan pada hakikatnya adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan, dan kemampuan. Kepemimpinan juga merupakan seperangkat kegiatan kepemimpinan yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah suatu expositions hubungan timbal balik atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Kepemimpinan pada dasarnya adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya atas sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan. (Fiedler 1967)

Hubungan kolaboratif antara manajer dan karyawan harus dipertahankan karena ini membantu untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama berdasarkan kemampuan orang tersebut untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh kelompok. (Tead, Terry, Hoyt) Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai expositions kelompok yang dilakukan oleh seseorang yang mengarahkan dan mengilhami serangkaian tugas untuk mencapai tujuan organisasi melalui penerapan teknik manajerial. Sementara itu, George R. Terry (2003:5) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan

mempengaruhi orang-orang agar selaras untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mencakup expositions mempengaruhi penetapan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk meningkatkan kelompok dan budayanya. A. Dale Timple (2000:58)

Dari penjelasan yang diberikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah seperangkat aset atau keterampilan pribadi yang melibatkan otoritas dan diterapkan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Tipe Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Salah satu yang withering terkenal adalah menurut Kartini Kartono dalam bukunya yang menyebutkan bahwa ada kelompok ulama lain yang membagi jenis-jenis kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe karismatik

Seni kepemimpinan karismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan disposisi luar biasa untuk memengaruhi orang lain dan memiliki inspirasi, keberanian, dan keyakinan kuat pada keyakinannya sendiri.

2. Tipe Laissez-faire

Ciri-ciri seorang pemimpin adalah tidak memiliki otoritas dan tidak mampu mengendalikan bawahannya. Tidak mampu melakukan koordinasi kerja dan sama sekali tidak berdaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang

kolaboratif. Singkatnya, tipe pemimpin ini bukanlah pemimpin dalam arti individualized structure yang sebenarnya.

3. Tipe administratif atau eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu melakukan tugas-tugas administratif secara efektif.

4. Tipe Demokrat

Kepemimpinan demokratis menghormati potensi setiap individu untuk mendengarkan klaim dan saran bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis di bidangnya masing-masing, mampu menggunakan kapasitas masing-masing anggota seefektif mungkin pada waktu yang tepat dan dalam kondisi yang tepat..

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dalam kepemimpinan tentu penting untuk dipelajari seorang manajer, karena juga sangat penting untuk pekerjaan organisasi di masa depan. Menurut (Siagian, 1999) disebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Manajer sebagai pengarah dalam berusaha mencapai tujuan
2. Pengurus sebagai wakil dan juru bicara organisasi kepada pihak di luar organisasi
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif
4. Eksekutif sebagai arbiter, terutama dalam hubungan interior, terutama ketika menghadapi situasi konflik
5. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Menurut Hadari Nawawi, fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu:

1. Dimensi yang berkaitan dengan kemampuan mengarahkan tindakan atau kegiatan pemimpin, seperti terlihat pada reaksi orang-orang yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkaitan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan individu yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugas pokok kelompok atau organisasi, sebagaimana digambarkan dan diwujudkan dalam keputusan dan kebijakan pemimpin.

Menurut Hadari Nawawi, fungsi kepemimpinan secara operasional dapat dibagi menjadi lima fungsi utama kepemimpinan:

1. Fungsi instruksional, pemimpin bertindak sebagai komunikator, menentukan apa (isi tugas), (bagaimana tugas akan dilaksanakan), kapan (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasil) dan di mana (where to do) . urutan) sehingga keputusan dapat diimplementasikan secara efektif. Fungsi pengikut adalah untuk melaksanakan perintah.
2. Fungsi penasehat, pemimpin dapat menggunakan fungsi ini sebagai komunikasi dua arah. Ini digunakan ketika pemimpin berusaha untuk membuat keputusan yang memerlukan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang di bawah kepemimpinannya.
3. Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi partisipasi, manajer berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Setiap anggota

kelompok mempunyai kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diuraikan di bawah tugas pokok sesuai dengan posisinya masing-masing.

4. Fungsi pendelegasian, pemimpin memberikan pendelegasian wewenang untuk membuat atau mengambil keputusan.

5. Fungsi kontrol, kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur kegiatan anggotanya secara terarah dan efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. (Nawawi, 1995:80).

2.1.4 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam menjalankan tugas sebagai pegawai, ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Marwansyah, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan atau keterampilan, kepemimpinan, lingkungan, sumber daya dan motivasi. (Isnaeni 2018). Kemudian, menurut Baron dalam Wibowo, faktor-faktor berikut secara langsung mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi (Wibowo 2013):

1. Faktor pribadi, diatasi melalui tingkat keterampilan, kompetensi yang ada, motivasi dan komitmen individu.
2. Faktor Kepemimpinan, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.
3. Faktor tim, disikapi dengan kualitas dukungan sebaya.
4. Faktor Sistem, ditujukan pada sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Faktor kontekstual/situasi diatasi dengan tingginya tekanan dan perubahan lingkungan inner dan eksternal.

Dari penjelasan di atas, jelas bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan.

2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013, p.31) terdapat beberapa faktor dalam menjalankan kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality);
2. Harapan dan perilaku atasan;
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.2 Kinerja Aparatur Sipil Negara

2.2.1 Kinerja

Kinerja merupakan acuan bagi keberhasilan suatu organisasi. Kita dapat mengetahui tingkat keberhasilan dengan kinerja seseorang pada tugas yang dihadapi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil, kuantitas dan kualitas, dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam

memenuhi tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67)

Stolovitch dan Keeps (1992) mendefinisikan kinerja sebagai serangkaian hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan untuk mencapai dan melakukan pekerjaan yang diminta. Selanjutnya Moh As'ad (1989:48) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang (pegawai/karyawan) dalam melaksanakan suatu tugas.

Dari apa yang telah dikemukakan para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa prestasi merupakan salah satu bentuk keberhasilan seseorang dalam menunaikan tugasnya. Prestasi dianggap baik bila hasil kerja setiap karyawan dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi.

2.2.2 Aparatur Sipil Negara

Merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2.2.3 Tugas, Peran, dan Fungsi Aparatur Sipil Negara

Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Mesin Sipil Negara mempunyai fungsi sebagai berikut: pelaksanaan kebijakan publik; pegawai negeri; dan perekat dan pemersatu bangsa. Pasal 11 menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil negara

mempunyai tugas: melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan oleh pengawas pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; Penyediaan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; serta memperkokoh persatuan dan kesatuan negara kesatuan Republik Indonesia. Pasal 12 menyatakan bahwa pegawai negeri sipil berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pemantau pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, dan bebas dari praktik hukum publik dan korupsi. kolusi dan nepotisme.

2.2.4 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai negeri sipil memiliki hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21, yaitu pegawai negeri sipil berhak atas: gaji, tunjangan, dan fasilitas; liburan berbayar; pensiun dan jaminan hari tua; Perlindungan; dan pengembangan keterampilan.

Tugas pejabat adalah: kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah; menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; pelaksanaan kebijakan yang dirumuskan oleh pejabat pemerintah yang berwenang; mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab; Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada semua, baik di dalam maupun di luar tugas; melindungi

rahasia usaha dan hanya boleh mengungkapkan rahasia profesi dalam kerangka ketentuan perundang-undangan; dan siap ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.2.5 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara

Evaluasi kinerja aparatur sipil negara sangat perlu dilakukan oleh setiap pimpinan instansi atau lembaga, karena melalui evaluasi inilah kita dapat mengetahui hasil kerja seorang pejabat. Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil mengatur bahwa penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut: objektif; terukur; bertanggung jawab; partisipatif; dan transparan. Pasal 5 dan 6 juga menyebutkan bahwa penilaian kinerja ASN dilakukan dengan sistem manajemen kinerja PNS. Sistem Manajemen Kinerja PNS terdiri dari: perencanaan kinerja; melakukan pemantauan kinerja dan pembinaan kinerja; evaluasi kinerja; menindaklanjuti; dan sistem informasi kinerja PNS.

2.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Rivai (2009: 312) mengemukakan bahwa tujuan dari dilakukannya kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kerja pegawai saat ini.
2. Pemberian imbalan yang sesuai, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji, gaji berkala, kenaikan gaji istimewa, dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.

4. Untuk pembeda antara pegawai satu dengan yang lain.
5. Pembangunan sumber daya manusia.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

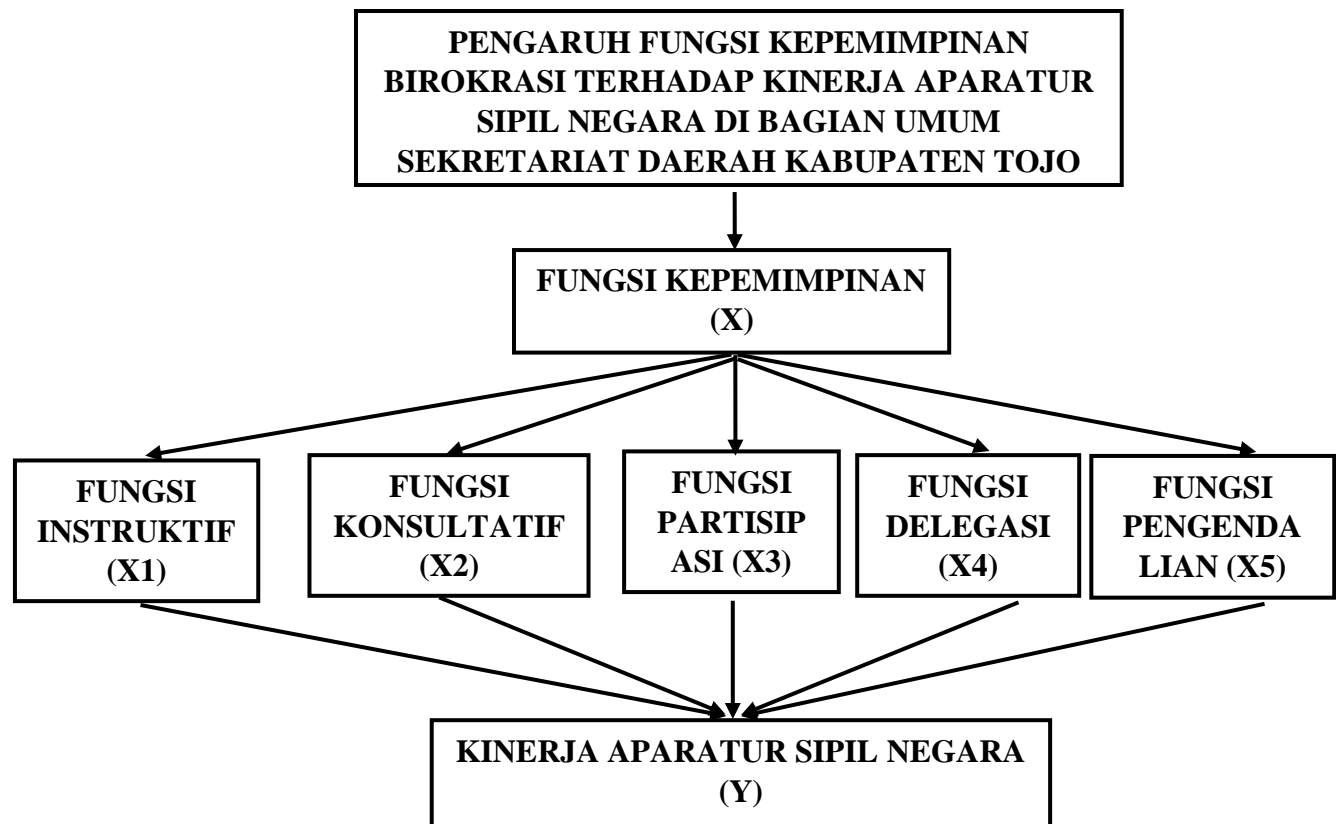
Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk dilakukan. Upaya ini dilakukan agar bisa memotivasi pegawai negeri sipil agar bisa bekerja secara maksimal dan sesuai ketentuan aturan yang dibuat.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan alur pikir logis yang dibuat dalam bentuk tabel dengan tujuan untuk menjelaskan secara garis besar sebuah penelitian yang akan dilaksanakan.

Pada dasarnya dalam perbaikan kinerja aparatur sipil negara sebagai seorang yang bekerja di instansi pemeruntahan sangat penting untuk dilakukan. Namun, dalam proses mencapai kinerja yang baik, sangat dibutuhkan fungsi dari kepemimpinan agar tidak terjadi kekurangan-kekurangan yang akan menimbulkan permasalahan-permasalahan di lingkungan secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008: 64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

1. Fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.

2. Fungsi kepemimpinan instruktif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.
3. Fungsi kepemimpinan konsultatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.
4. Fungsi kepemimpinan partisipasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.
5. Fungsi kepemimpinan delegasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.
6. Fungsi kepemimpinan pengendalian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum secretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian yang diajukan adalah penelitian tentang fungsi kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Peneliti memilih objek penelitian di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una. Penelitian dilakukan mulai bulan April 2022 dan direncanakan selesai pada bulan Juli 2022.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2008:8) merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-una. Peneliti memilih untuk melakukan penelitian ini karena bertepatan judul penelitian ini tentang daerah kabupaten peneliti itu sendiri.

3.3 Variabel Penelitian

Pada saat melakukan penelitian, kajian lapangan yang dilakukan oleh penulis terdapat beberapa penekanan penelitian yang menggunakan tujuan untuk mempermudah dalam proses analisis data kajian lapangan pada meneliti dampak fungsi kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una.

Dalam rangka memudahkan pengukuran variabel penelitian maka perlu mengoperasionalkan variabel penelitian yang dimaksud. Operasionalisasi variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel halaman berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Fungsi Kepemimpinan (X)	Fungsi Kepemimpinan Instruktif (X1)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pimpinan sebagai komunikator untuk memberi perintah ➤ Pimpinan mengajarkan cara mengerjakan perintah
	Fungsi Kepemimpinan Konsultatif (X2)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pimpinan sebagai komunikasi dua arah ➤ Pimpinan sebagai tempat berkonsultasi

	Fungsi Kepemimpinan Partisipasi (X3)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pimpinan berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya ➤ Pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada bawahannya untuk berpartisipasi melaksanakan kegiatan
	Fungsi Kepemimpinan Delegasi (X4)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pimpinan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan
	Fungsi Kepemimpinan Pengendalian (X5)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pimpinan mampu mengatur aktifitas anggotanya ➤ Pimpinan mampu berkoordinasi dengan efektif
Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objektif ➤ Terukur ➤ Akuntabel ➤ Partisipatif ➤ Transparan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Keterampilan ➤ Kompetensi ➤ Motivasi ➤ Komitmen Individu

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan kuesioner, dan akan disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban yakni selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

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

Sumber: (Sugiono 2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

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

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah pegawai negeri yang ada di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Tojo Una-una berjumlah 21 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari Populasi. Menurut Widiyanto (2010:5) Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap telah mewakili dari populasi.

3.5 Sumber Data

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

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2010:51), teknik pengumpulan data merupakan salah satu metode yang ada di dalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik atau cara yang digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan data.

1. Observasi partisipan, peneliti melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian.
2. Wawancara. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui Tanya jawab pada informan untuk menggali informasi.
3. Dokumentasi. Peneliti menjaring informasi yang tersaji dalam bentuk dokumen, seperti kebijakan tertulis atau aturan yang terkait dengan fungsi kepemimpinan.

3.7 Analisis Data Penelitian

3.7.1 Pengujian Instrumen Penelitian

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

3.7.2 Uji Validitas

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

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

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

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

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

Keterangan:

t= test (t hitung)

r= korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah sampel

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

Tabel 3.3 Koefesien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi/sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi/Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi/sedang
0,200 – 0,399	Rendah/Lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah/Sangat lemah

Sumber : Riduwan (2008:280)

3.8 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengarah pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup bisa dipergunakan menjadi alat pengumpul data sebab instrument tersebut telah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden buat memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang telah dapat dianggap, yang reliable akan membentuk data yang dianggap pula. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha croncbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{s^2} \right)$$

Keterangan:

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah Varians dalam setiap instrument

s = Varians keseluruhan instrument

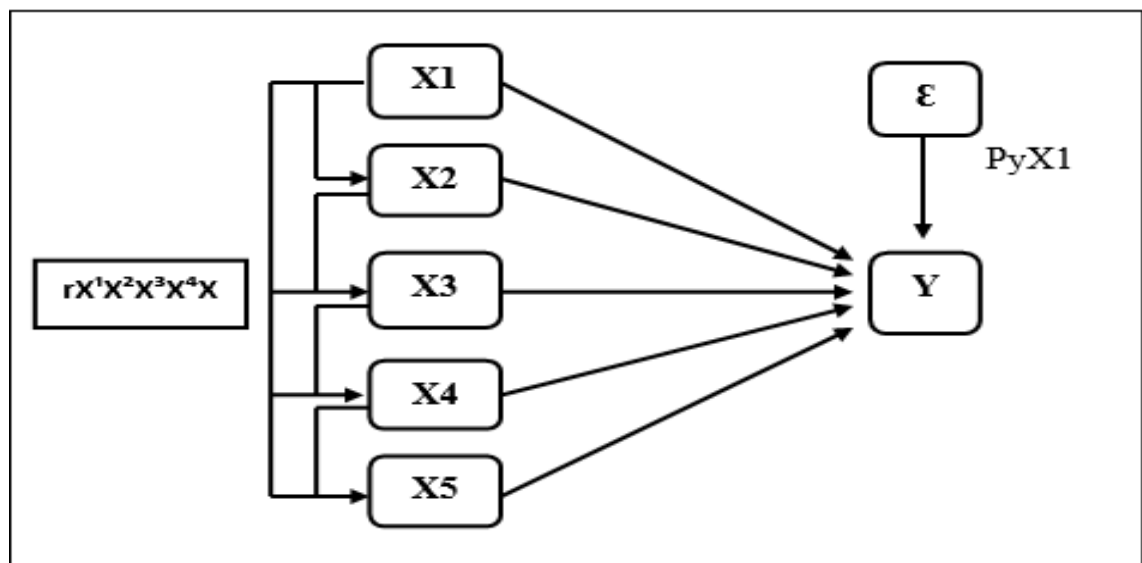
Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbachalpha* >0,60 dan jika *crincbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*, Ghazali (2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin dipercaya.

3.9 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh fungsi kepemimpinan (X1), Strategi Kepemimpinan (X2) berdasarkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Studi penelitian di kantor Sekretariat Daerah kabupaten Tojo

Una-una, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversikan data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Internal* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

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



Gambar 3.1 Strukur Path Analisis

$$Y = Pyx1 + Pyx2 + Pyx3 + Pyx4 + Pyx5 + PYE$$

Dimana:

- X1 : Fungsi Kepemimpinan Instruktif
- X2 : Fungsi Kepemimpinan Konsultatif
- X3 : Fungsi Kepemimpinan Partisipatif
- X4 : Fungsi Kepemimpinan Delegasi

- X5 : Fungsi Kepemimpinan Pengendalian
- Y : Kinerja ASN
- E : Variabel lain yang mempengaruhi Y tapi diteliti
- R : Korelasi antara variabel X
- PY : Koefesien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analisys*) yang memperhatikan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1, dan X2 tetapi ada variabel epsilon (E) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Sekretariat daerah merupakan pendamping pimpinan yang dipimpin oleh sekretaris daerah, Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2005 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja sekretariat daerah. Pada pasal 4 tugas pokok daerah yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pokok pembinaan administrasi, dan tatalaksanaan memberikan pelayanan teknis kepada seluruh perangkat daerah.

4.2 Visi dan Misi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

4.2.1 Visi

Mewujudkan Kabupaten Tojo Una-Una Tangguh, Maju dan Sejahtera

4.2.2 Misi

1. Mewujudkan seluruh masyarakat dan aparatur pemerintah yang tangguh secara sosial, ekonomi, lingkungan dan pemerintahan
2. Mewujudkan pembangunan wilayah yang berkembang dan maju keluar dari ketertinggalan daerah
3. Mengembangkan trisula pembangunan ekonomi yang bertumpuh pada sektor pertanian, perikanan-kelautan, dan pariwisata yang berkelanjutan
4. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan dengan bertumpuh pada kualitas sumberdaya manusia.

5. Mewujudkan aparatur dan sistem pemerintahan yang profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang berbasis pada sistem cerdas (smart region)

4.3 Gambaran Umum dan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden penelitian merupakan salah satu data primer yang dihasilkan dari daftar pertanyaan yang termuat dalam kusioner penelitian yang telah dibagikan kepada para Pengawai Negeri Sipil (ASN) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dari 21 kusioner yang telah dibagikan kepada responden ASN dan hasilnya 21 kusioner juga kembali. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pengembalian kusioner diperoleh 100%. Hal ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian pada ASN di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una semuanya sedang berada dilokasi tempat penelitian dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagai ASN.

Pada penelitian ini karakteristik responden dari data penelitian ini merupakan pegawai Negeri Sipil (ASN) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1. Laki-Laki	8	38,09%
2. Perempuan	13	61,90%

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.1 didapatkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dimana mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan yang dominan pada penelitian ini sebanyak 13 orang dengan presentase sebanyak 61,90% sedangkan laki-laki sebanyak 8 orang responden dengan persentase 38,09%.

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data responden Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat pendidikan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
Kategori	Jumlah	Persentase
1. Strata Dua (S2)	3	14,3%
2. Strata Satu (S1)	18	85,7%
3. SMA/SMK/MA	-	-
Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2022		

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diperoleh gambaran jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil (ASN) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, hasil lebih banyak adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata Satu (S1) yakni berjumlah 18 orang dengan persentase 85,7%, sedangkan sisanya adalah Strata Dua (S2) yakni berjumlah 3 orang dengan persentase 14,3%. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan S1 maupun S2 sudah banyak dilokasi penelitian ini menandakan bahwa tingkat pendidikan dalam hal ini untuk meningkatkan SDM menjadi prioritas utama di Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, karena pendidikan menjadi salah satu faktor dalam menghasilkan

SDM yang handal dibindangnya. Rendahnya pendidikan menjadi penyebab krisis SDM, mengingat saat ini zaman merambah maju yang mana otomatis turut berpengaruh pada perkembangan ekonomi. Sehingga, sudah sepatutnya jika lapangan pekerjaan membutuhkan SDM yang benar-benar kompeten untuk bersinergi bersama.

4.5 Hasil Penelitian

Data penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat kusioner penelitian berupa pertanyaan merupakan data primer dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh karena itu, perlu adanya uji validitas dan realibitas data untuk menukur suatu instument data yang dihasilkan pada instrument kusioner yang disebarakan kepada para responden untuk dapat mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dan realibilitas ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan oleh suatu data berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas data penelitian yang dihasilkan.

4.5.1 Uji Validitas Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ditabulasi terlebih dahulu kemudian data tersebut diolah untuk menguji validitas dan realibitas data yang dihasilkan di lokasi penelitian. Uji validitas yang dihasilkan dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk tiap isntument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam kusioner baik varibael adalah dignifikan, dimana hasil signifikasi sebesar 0,05 dengan demikian bahwa data tersebut diinterpretasikan bahwa setiap indikator variabel Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) tersebut Valid. Oleh

karena itu, secara ringkas hasil uji validitas Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi Fungsi Kepemimpinan (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,749	0,207	Valid
2	0,790	0,207	Valid
3	0,841	0,207	Valid
4	0,751	0,207	Valid
5	0,572	0,207	Valid
6	0,636	0,207	Valid
7	0,319	0,207	Valid
8	0,521	0,207	Valid
9	0,589	0,207	Valid
10	0,623	0,207	Valid

Sumber Data : Data Olahan Tahun 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis pada Tabel 4.3 menerangkan bawah 9 butir pertanyaan yang diolah dengan *Pearson Correlation* (r-hitung) antara nilai butir pertanyaan dengan nilai total, selanjutnya hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r-tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 21 maka akan diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,207. Hasil perhitungan yang diperoleh nilai *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,207 artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid dan data yang digunakan dapat diuji untuk pengambilan sampel data.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai ASN (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,489	0,207	Valid
2	0,584	0,207	Valid
3	0,670	0,207	Valid
4	0,490	0,207	Valid
5	0,478	0,207	Valid
6	0,824	0,207	Valid
7	0,567	0,207	Valid
8	0,880	0,207	Valid
9	0,328	0,207	Valid

Sumber Data : Data Olahan Tahun 2022

Hasil analisis pada Tabel 4.4 menerangkan bahwa 11 butir pertanyaan yang diolah dengan *Pearson Correlation* (r-hitung) antara nilai butir pertanyaan dengan nilai total, yang selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r-tabel dengan signifikansi 0,05 dengan ujia 2 sisi dan jumlah data (n) = 21 maka diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,207. Hasil perhitungan diperoleh nilai *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan $>0,207$ artinya bahwa semua butir pertanyaan dalam kusioner Kinerja ASN (Y) dinyatakan Valis dan dapat digunakan untuk pengambilan sampel data.

Hasil penelitian dari dua Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja ASN (Y) menunjukkan data yang diperoleh Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Reliabilitas data yang dapat menunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang dapat dipercaya sehingga menghasilkan datang yang sama pula.

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrument Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja ASN (Y)

Pada penelitian ini uji reliabilitas ini mengacu pada nilai *Alpha* yang dihasilkan dalam output program SPSS versi 21, seperti halnya pada uji statistik lainnya dengan hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Uji reliabilitas data terhadap instrument penelitian yaitu kusioner dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya dalam hal menjawab pertanyaan dari responden terhadap pertanyaan konsiten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian uji reliabilitas ditempuh dengan menggunakan metode *Cronnbach's Alpha*. Oleh sebab itu, kusioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronnbach's Alpha* lebih besar dari nilai r-tabel 0,207. Secara ringkas hasil uji reliabilitas instrument pertanyaan Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja ASN (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Uji Relibilitas Fungsi Kepemimpinan (X)

Item Pertanyaan	<i>Cronnbach's Alpha</i>	r-tabel	Keterangan
1	0,797	0,207	Reliabel
2	0,790	0,207	Reliabel
3	0,779	0,207	Reliabel
4	0,795	0,207	Reliabel
5	0,821	0,207	Reliabel
6	0,816	0,207	Reliabel
7	0,843	0,207	Reliabel
8	0,823	0,207	Reliabel
9	0,816	0,207	Reliabel
10	0,736	0,207	Reliabel

Sumber Data : Data Olahan Tahun 2022

Tabel 4.5 Uji Relibilitas Kinerja ASN (Y)

Item Pertanyaan	<i>Cronnbach's Alpha</i>	r-tabel	Keterangan
1	0,737	0,207	Reliabel
2	0,728	0,207	Reliabel
3	0,720	0,207	Reliabel
4	0,734	0,207	Reliabel
5	0,736	0,207	Reliabel
6	0,697	0,207	Reliabel
7	0,729	0,207	Reliabel
8	0,695	0,207	Reliabel
9	0,748	0,207	Reliabel

Sumber Data : Data Olahan Tahun 2022

Berdasarkan analisis uji reliabilitas pada Tabel 4.4 dan 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai relibilitas (ri) dari instrument pertanyaan Fungsi Kepemimpinan (X) berdasarkan nilai *Cronnbach's Alpha* $0,828 > 0,207$ (r-tabel) sedangkan nilai relibilitas (ri) dari instrument pertanyaan Kinerja Pegawai ASN (Y) berdasarkan nilai *Cronnbach's Alpha* $0,748 > 0,207$ (r-tabel) oleh karena itu, berdasarkan pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai ASN (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini dan dapat dilakukan uji lanjut terhadap isntrument pertanyaan yang dimuat dalam kusioner yang dapat digunakan pada masing-masing variabel.

4.5.3 Uji Regresi Sederhana

4.5.3.1 Fungsi Kepepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y)

Hasil analisis regresi sederhana baik instrument Fungsi Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) sebagai mana tercantum pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan (X) dan Kinerja Pegawai ASN (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,844	1	293,844	28,040	,000 ^b
	Residual	199,108	19	10,479		
	Total	492,952	20			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI ASN

b. Predictors: (Constant), FUNGSI KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,267	4,173		2,700	,000
	FUNGSI KEPEMIMPINAN	,669	,126	,772	5,295	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI ASN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier bahwa diketahui nilai signifikansi variabel Fungsi Kepemimpinan (X) sebesar 0,00 ($<0,005$) maka berkesimpulan bahwa variabel Fungsi Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) (H1 Diterima).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,575	3,237

a. Predictors: (Constant), FUNGSI KEPEMIMPINAN

Berdasarkan Tabel Model Summary dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,596 maka dapat diartikan bahwa sumbangan variabel Fungsi Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai ASN di

Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una sebesar 59,6% sedangkan 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.5.4 Uji Hipotesis Dengan Pendekatan Koefesien Jalur

Rangkuman nilai koefesien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Koefesien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefesien Jalur (Beta)	Nilai Signifikansi	Hasil Pengujian	Koefesien Determinasi	Koefesien Fariabel Lain
Fungsi Instruktif (X1) Terhadap Kinerja Pegawai ASN	0,342	0,001	Berpengaruh Signifikan	0,860= 86,0%	0,509 =50,9%
Fungsi Konsultatif (X2) Terhadap Kinerja Pegawai ASN	0,410	0,002	Berpengaruh Signifikan		
Fungsi Partisipatif (X3) Terhadap Kinerja Pegawai ASN	0,242	0,002	Berpengaruh Signifikan		
Fungsi Delegasi (X4) Terhadap Kinerja Pegawai	0,377	0,004	Berpengaruh Signifikan		

ASN					
Fungsi Pengendalian (X5) Terhadap Kinerja Pegawai ASN	0,433	0,001	Berpengaruh Signifikan		

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2022

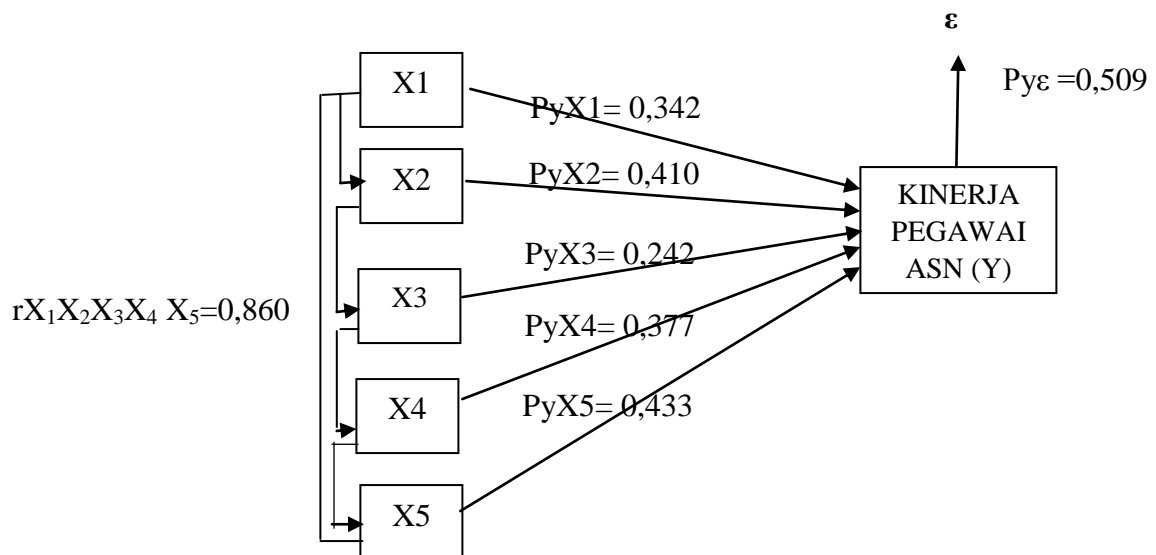
Tabel 4.8. Nilai Korelasi Fungsi Pengendalian (X1), Fungsi Partisipatif (X2), Fungsi Konsultatif (X3), Fungsi Delegasi (X4) dan Fungsi Instruktif (X5) Terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,653	2,926

a. Predictors: (Constant), Fungsi Pengendalian, Fungsi Partisipatif, Fungsi Konsultatif, Fungsi Delegasi, Fungsi Instruktif

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2022



Gambar 4.1. Struktur Path Analisis

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat persamaan regresi berdasarkan diagram jalur menggunakan *Path Analysis* penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 0,342 X_1 + 0,410 X_2 + 0,242 X_3 + 0,377 X_4 + 0,433 X_5 + P_{YE} 0,860$. Persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Variabel Fungsi Instruktif (X_1) memiliki nilai 0,342 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Instruktif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 34,2% dengan asumsi variabel lain tetap.
- b) Variabel Fungsi Konsultatif (X_2) memiliki nilai 0,410 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Konsultatif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 41,0% dengan asumsi variabel lain tetap.
- c) Variabel Fungsi Partisipatif (X_3) memiliki nilai 0,242 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Partisipatif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 24,2% dengan asumsi variabel lain tetap.
- d) Variabel Fungsi Delegasi (X_4) memiliki nilai 0,377 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Delegasi sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 37,7% dengan asumsi variabel lain tetap.
- e) Variabel Fungsi Pengendalian (X_5) memiliki nilai 0,433 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Pengendalian sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 43,3% dengan asumsi variabel lain tetap.
- f) Sedangkan nilai ϵ dapat dicari dengan rumus $P_{ye} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,740} = 0,509$
 Nilai ϵ sebesar 0,509 menunjukkan koefisien pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 50,9% yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai ASN.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Fungsi Instruktif (X1), Fungsi Konsultatif (X2), Fungsi Partisipatif (X3), Fungsi Delegasi (X4), Fungsi Pengendalian (X5) Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Fungsi Instruktif (X1) memiliki nilai 0,342 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Instruktif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 34,2% dengan asumsi variabel lain tetap. Fungsi Konsultatif (X2) memiliki nilai 0,410 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Konsultatif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 41,0% dengan asumsi variabel lain tetap. Fungsi Partisipatif (X3) memiliki nilai 0,242 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Partisipatif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 24,2% dengan asumsi variabel lain tetap. Fungsi Delegasi (X4) memiliki nilai 0,377 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Delegasi sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 37,7% dengan asumsi variabel lain tetap. Fungsi Pengendalian (X5) memiliki nilai 0,433 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Pengendalian sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 43,3% dengan asumsi variabel lain tetap di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Untuk uji regresi *R Square* sebesar 0,740 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Fungsi Instruktif (X1), Fungsi Konsultatif (X2), Fungsi Partisipatif (X3), Fungsi Delegasi (X4), Fungsi Pengendalian (X5), terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) sebesar 74,0% sedangkan 26 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan nilai korelasi variabel Fungsi Instruktif (X1), Fungsi Konsultatif (X2), Fungsi Partisipatif (X3),

Fungsi Delegasi (X4), Fungsi Pengendalian (X5), terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) sebesar $0,860 > 0,207$ (r-tabel), dengan arti bahwa apabila Fungsi Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Pegawai ASN juga meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya Fungsi Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah vital, karena dalam peranya tersebut, sorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruhnya sangat menentukan bagaimana seorang pemimpin tersebut dapat memaikan peranya dengan baik, untuk itu, pemimpin tentunya selesai diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kosndisi yang dihadapinya terutama pemimpin yang berada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Penerapan fungsi pimpinan yang efektif dari pimpinan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dinilai penting karena hal ini berhubungan erat dengan kinerja pegawai yang akan menunjukan kinerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una secara keseluruhan. Semakin efektif dalam penerapan fungsi kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Tangkisan (2005) pemimpin yang efektif harus mempunyai agenda dalam mencapai tujuan organisasi, menhadapi tantangan dan kemungkinan yang akan terjadi dan mewujudkan keinginanya dengan visi baru serta mengkomunikasikanya dan mengajak bawahanya untuk bersatu mencapai tujuan baru dengan menggunakan sumberdaya dan energi seefisien mungkin.

Deskripsi hasil pentabulasian dan analisis jalur menunjukkan bahwa untuk setiap dimensi dari fungsi kepemimpinan yang diterapkan oleh masing-masing

dimensi memberikan pengaruh besar yaitu Fungsi konsultatif, diikuti Fungsi Delegasi, Fungsi Instruktif, Fungsi Pengendalian dan Fungsi Partisipatif. Hasil ini menunjukkan bahwa dari kelima dimensi kepemimpinan tersebut yang paling berpengaruh pada kinerja pegawai ASN adalah Fungsi Pengendalian atau pengawasan. Semakin efektif pengawasan yang dilakukan maka kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dilokasi penelitian diperoleh hasil rata-rata responden menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan memegang peranan yang strategis dengan pencapaian kinerja pegawai yang baik.

Berbagai uraian dan penjelasan diatas yang terjadi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una ternyata sejalan atau signifikan, adanya kesesuaian dengan pendapat para ahli, yang pada intinya menyebutkan bahwa kepemimpinan dengan berbagai fungsinya sangatlah berperan dalam menggerakkan pegawai untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik. Jadi dalam upaya untuk dalam meningkatkan kinerja para pegawai disamping menerapkan fungsi kepemimpinan, maka fungsi pengendalian atau fungsi pengawasan harus lebih diefektifkan dengan sistem kontrol yang lebih objektif dan terpadu, memberikan kepercayaan kepada para pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban demi meningkatkan rasa tanggungjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas maka ditarik kesimpulan dalam penelitian :

- 1) Pengaruh Fungsi Kepemimpinan (X) berupa fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) sebesar 74,0% sedangkan 26 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- 2) Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Instruktif memiliki nilai 0,342 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Instruktif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 34,2% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Pengaruh Fungsi Konsultatif memiliki nilai 0,410 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Konsultatif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 41,0% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Pengaruh Fungsi Partisipatif memiliki nilai 0,242 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Partisipatif sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 24,2% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) Pengaruh Fungsi Delegasi memiliki nilai 0,377 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Delegasi sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 37,7% dengan asumsi variabel lain tetap.

- 6) Pengaruh Fungsi Pengendalian memiliki nilai 0,433 artinya setiap terjadi kenaikan Fungsi Pengendalian sebesar 1 % maka Kinerja Pegawai ASN akan mengalami peningkatan sebesar 43,3% dengan asumsi variabel lain tetap.

5.2 Saran

Sebagai seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas dan juga tanggungjawabnya sebagai pemipin dilingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una harus terus menerapkan fungsi kepemimpinan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Seorang pemimpin harus selalu bijaksana dalam menjalankan manajemen organisasi dan harus konsisten dengan tujuan yang dicapai. Berikan solusi kepada setiap masalah yang dihadapi para pegawai ASN arahkan dengan baik, berikan semangat, berikan kepercayaan diri kepada pegawai, dan adakan pengawasan yang ketat dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Research and Development*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduwan. 2010. *Metode Pengumpulan Data*: (<https://journal.uc.ac.id/> diakses 15 Desember 2021)
- Riduwan. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Weber. *Kepemimpinan Birokrasi* (<http://jia.stialanbandung.ac.id/> diakses 03 Desember 2021)
- Rivai. 2015. *Pengertian Kinerja*: (<https://scholar.google.co.id/> diakses 03 Desember 2021)
- Istianto. 2009. *Organisasi Pemerintahan* (<https://scholar.google.co.id/> diakses 03 Desember 2021)
- Kartono Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Kota Depok: Rajawali Pers
- Kemendagri. 2004. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Otonomi Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri
- Perda. 2005. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2005 Pembentukan Sekretariat Daerah*. Pemerintah Kabupaten Tojo Una-una.
- <https://sulteng.bpk.go.id/> Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK RI atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)
- Wahjosumidjo. 1987. *Teori Kepemimpinan*. (<https://www.gramedia.com/literasi/teori-kepemimpinan/> diakses 04 Desember 2021)

Fiedler. 1967. *Kepemimpinan*. (<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/> diakses 04 Desember 2021)

Kartono Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Kota Depok: Rajawali Pers

Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press

KUESIONER

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Kuesioner ini merupakan instrument yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data sebagai bahan referensi.
- b. Penulis mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr/I, dapat mengisi dan memberikan jawaban atas kuesioner dengan sejujur-jujurnya dan seobyektif mungkin, sesuai keadaan yang sebenarnya, jawaban atas kuesioner akan dijamin kerahasiannya dan tidak mempunyai konsekuensi apapun terhadap diri pribadi Bapak/Ibu/Sdr/i, melainkan diperlukan semata-mata untuk keperluan studi.
- c. Bapak/Ibu/Sdr/I, diminta untuk memberikan tanggapan/penilaian atas pernyataan-pernyataan, dengan cara memberikan tanda silang (x) pada salah satu kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan sebenarnya.

II. Ada lima alternative jawaban, yaitu:

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju SS -	5
Setuju S -	4
Ragu-ragu R -	3
Tidak Setuju TS -	2
Sangat Tidak Setuju STS -	1

III. Karakteristik Responden

- a. Umur : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *)
- c. Jabatan :
- d. Pendidikan :

Variabel Fungsi Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Fungsi Kepemimpinan Instruktif (X1)					
1.	Pimpinan sebagai komunikator untuk memberi perintah					
2.	Pimpinan mengajarkan cara mengerjakan perintah					
	Fungsi Kepemimpinan Konsultatif (X2)					
3.	Pimpinan sebagai komunikasi dua arah					
4.	Pimpinan sebagai tempat berkonsultasi					
	Fungsi Kepemimpinan Partisipasi (X3)					
5.	Pimpinan berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya					
6.	Pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada bawahannya untuk berpartisipasi melaksanakan kegiatan					
	Fungsi Kepemimpinan Delegasi (X4)					
7.	Pimpinan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan					
8	Pimpinan memberikan memberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan					
	Fungsi Kepemimpinan Pengendalian (X5)					
9	Pimpinan mampu mengatur aktifitas anggotanya					
10	Pimpinan mampu berkoordinasi dengan efektif					

Variabel Kinerja Aparatur (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	Rr	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	ASN mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi					
2.	ASN selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan tidak hadir					
3.	ASN menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah atasan					
4.	ASN mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
5.	ASN membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan					
6.	ASN dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	ASN melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah					
8.	ASN selalu berkerja sama dengan rekan kerja yang lain					
9.	ASN membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja					

TABULASI DATA VARIABEL FUNGSI KEPEMIMPINAN (X)

RESPONDEN	X1		Jumlah	X2		Jumlah	X3		Jumlah	X4		Jumlah	X5		Jumlah	Total
	(1)	(2)		(1)	(2)		(1)	(2)		(1)	(2)		(1)	(2)		
1	5	5	10	5	5	10	5	5	10	3	5	8	4	5	9	47
2	5	5	10	5	5	10	5	5	10	3	5	8	3	3	6	44
3	5	5	10	5	5	10	5	2	7	2	5	7	4	5	9	43
4	5	3	8	5	5	10	2	2	4	2	2	4	4	5	9	35
5	4	2	5	3	3	6	4	4	8	3	4	7	2	4	6	33
6	3	2	5	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	3	6	31
7	5	4	9	5	5	10	4	5	9	5	4	9	3	5	8	45
8	5	4	9	5	5	10	3	5	8	3	3	6	2	5	7	40
9	5	2	7	4	5	9	3	3	6	3	3	6	2	2	4	32
10	4	4	8	3	3	6	2	2	4	3	2	5	3	3	6	29
11	2	3	5	3	3	6	3	3	6	2	3	5	2	4	6	28
12	3	1	4	2	4	6	3	2	5	3	3	6	2	3	5	26
13	4	1	5	2	3	5	2	2	4	4	2	6	2	4	5	26
14	4	3	7	3	2	5	4	3	6	2	4	6	3	4	7	32
15	5	4	9	5	5	10	4	3	6	4	4	8	3	5	8	42
16	4	3	7	4	3	7	2	4	5	3	2	5	3	4	7	32
17	4	3	7	5	5	10	4	3	6	4	4	8	3	4	7	39
18	4	2	5	4	4	8	4	3	6	4	4	8	3	4	7	36
19	5	3	8	5	5	10	3	5	8	4	3	7	3	4	7	40
20	5	3	8	3	5	8	3	3	6	3	3	6	5	4	9	37
21	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	5	9	47

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA ASN (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
2	4	3	3	4	4	5	5	5	3	36
3	5	2	3	5	5	5	5	5	3	38
4	4	3	4	4	5	5	2	5	4	36
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	36
6	4	5	2	3	4	3	4	3	2	30
7	4	4	3	4	4	5	4	5	3	36
8	4	4	3	4	4	5	4	5	3	36
9	3	4	5	4	4	5	3	5	5	38
10	4	3	4	5	2	4	3	5	4	34
11	4	3	2	3	3	3	2	4	2	26
12	2	3	3	2	2	3	3	2	3	23
13	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24
14	4	2	2	4	2	2	2	4	2	24
15	4	3	4	2	3	3	4	4	4	31
16	5	3	4	4	4	5	4	5	4	38
17	4	3	2	5	4	4	2	4	2	30
18	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
20	5	3	3	4	4	5	3	5	3	35
21	4	4	4	4	4	3	3	5	4	35

DATA FREKUENSI FUNGSI KEPEMIMPINAN (X)

		Correlations										
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,502	,682	,708	,190	,356	,208	,424	,323	,190	,749
	Sig. (2-tailed)		,020	,001	,000	,410	,114	,366	,055	,154	,410	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_2	Pearson Correlation	,502	1	,663	,436	,494	,444	-,081	,500	,477	,494	,790
	Sig. (2-tailed)	,020		,001	,048	,023	,044	,728	,021	,029	,023	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_3	Pearson Correlation	,682	,663	1	,736	,372	,483	,134	,274	,429	,372	,841
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000	,097	,027	,562	,230	,052	,097	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_4	Pearson Correlation	,708	,436	,736	1	,280	,303	,268	,354	,277	,280	,751
	Sig. (2-tailed)	,000	,048	,000		,219	,182	,240	,116	,224	,219	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_5	Pearson Correlation	,190	,494	,372	,280	1	,374	,069	,244	,208	1	,572
	Sig. (2-tailed)	,410	,023	,097	,219		,095	,768	,287	,366		,007
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_6	Pearson Correlation	,356	,444	,483	,303	,374	1	,356	,000	,239	,374	,636
	Sig. (2-tailed)	,114	,044	,027	,182	,095		,113	1,000	,296	,095	,002
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_7	Pearson Correlation	,208	-,081	,134	,268	,069	,356	1	-,073	,129	,069	,319
	Sig. (2-tailed)	,366	,728	,562	,240	,768	,113		,752	,578	,768	,159
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_8	Pearson Correlation	,424	,500	,274	,354	,244	,000	-,073	1	,415	,244	,521
	Sig. (2-tailed)	,055	,021	,230	,116	,287	1,000	,752		,062	,287	,015
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_9	Pearson Correlation	,323	,477	,429	,277	,208	,239	,129	,415	1	,208	,589
	Sig. (2-tailed)	,154	,029	,052	,224	,366	,296	,578	,062		,366	,005
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_10	Pearson Correlation	,323	,477	,429	,277	,218	,339	,129	,315	1	,218	,623

	Sig. (2-tailed)	,154	,029	,052	,234	,356	,276	,678	,062		,356	,005
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,749**	,790**	,841**	,751**	,572**	,636**	,319	,521	,589**	,572**	1
Skor_Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	,002	,159	,015	,005	,007	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

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

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

UJI VALIDITAS DATA FUNGSI KEPEMIMPINAN (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,749	0,207	Valid
2	0,790	0,207	Valid
3	0,841	0,207	Valid
4	0,751	0,207	Valid
5	0,572	0,207	Valid
6	0,636	0,207	Valid
7	0,319	0,207	Valid
8	0,521	0,207	Valid
9	0,589	0,207	Valid
10	0,623	0,207	Valid

UJI REABILITAS DATA FUNGSI KEPEMIMPINAN (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	21	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

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	28,29	26,314	,672	,797
Item_2	29,43	23,457	,689	,790
Item_3	28,67	23,533	,768	,779
Item_4	28,43	25,157	,656	,795
Item_5	29,10	27,390	,439	,821
Item_6	29,19	25,962	,496	,816
Item_7	29,38	30,548	,183	,843
Item_8	29,57	28,557	,403	,823
Item_9	28,52	27,762	,477	,816
Item_10	28,23	25,167	,556	,736

DATA FREKUENSI KINERJA ASN (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,224	,115	,159	,053	,205	,463 [*]	,533 [*]	-,086	,489 [*]
	Sig. (2-tailed)		,328	,621	,490	,821	,374	,034	,013	,711	,024
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_2	Pearson Correlation	,224	1	,559 ^{**}	-,014	,000	,476 [*]	,045	,496 [*]	-,201	,548 [*]
	Sig. (2-tailed)	,328		,008	,951	1,000	,029	,847	,022	,381	,010
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_3	Pearson Correlation	,115	,559 ^{**}	1	,100	,315	,456 [*]	,113	,525 [*]	,344	,670 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,621	,008		,667	,164	,038	,626	,015	,127	,001
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_4	Pearson Correlation	,159	-,014	,100	1	,210	,312	,401	,312	,178	,490 [*]
	Sig. (2-tailed)	,490	,951	,667		,362	,168	,072	,169	,439	,024
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_5	Pearson Correlation	,053	,000	,315	,210	1	,401	,175	,261	,208	,478 [*]
	Sig. (2-tailed)	,821	1,000	,164	,362		,072	,448	,253	,365	,028
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_6	Pearson Correlation	,205	,476 [*]	,456 [*]	,312	,401	1	,314	,776 ^{**}	,297	,824 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,374	,029	,038	,168	,072		,166	,000	,192	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_7	Pearson Correlation	,463 [*]	,045	,113	,401	,175	,314	1	,459 [*]	,143	,567 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,034	,847	,626	,072	,448	,166		,036	,535	,007
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_8	Pearson Correlation	,533 [*]	,496 [*]	,525 [*]	,312	,261	,776 ^{**}	,459 [*]	1	,220	,880 ^{**}

Item_9	Sig. (2-tailed)	,013	,022	,015	,169	,253	,000	,036		,339	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	-,086	-,201	,344	,178	,208	,297	,143	,220	1	,328
	Sig. (2-tailed)	,711	,381	,127	,439	,365	,192	,535	,339		,146
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,489*	,548*	,670**	,490*	,478*	,824**	,567**	,880**	,328	1
Skor_Total	Sig. (2-tailed)	,024	,010	,001	,024	,028	,000	,007	,000	,146	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

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

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

UJI VALIDITAS DATA KINERJA ASN (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,489	0,207	Valid
2	0,584	0,207	Valid
3	0,670	0,207	Valid
4	0,490	0,207	Valid
5	0,478	0,207	Valid
6	0,824	0,207	Valid
7	0,567	0,207	Valid
8	0,880	0,207	Valid
9	0,328	0,207	Valid

UJI REABILITAS DATA KINERJA ASN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	21	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	62,05	91,948	,429	,737
Item_2	62,67	88,033	,466	,728
Item_3	62,67	87,133	,613	,720
Item_4	62,29	90,414	,414	,734
Item_5	62,76	91,190	,408	,736
Item_6	62,48	81,562	,782	,697
Item_7	62,19	89,362	,502	,729
Item_8	62,33	81,433	,852	,695
Item_9	62,38	95,248	,277	,748

ANALISIS REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FUNGSI KEPEMIMPINAN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI ASN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,575	3,237

a. Predictors: (Constant), FUNGSI KEPEMIMPINAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	293,844	1	293,844	28,040	,000 ^b
Residual	199,108	19	10,479		
Total	492,952	20			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI ASN

b. Predictors: (Constant), FUNGSI KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,267	4,173		2,700	,000
FUNGSI KEPEMIMPINAN	,669	,126	,772	5,295	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI ASN

UJI KOEFESIEN JALUR X1 X2 X3 X4 X5 TERHADAP Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,653	2,926

a. Predictors: (Constant), Fungsi Pengendalian, Fungsi Partisipatif, Fungsi Konsultatif, Fungsi Delegasi, Fungsi Instruktif

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	364,572	5	72,914	8,519	,000 ^b
Residual	128,380	15	8,559		
Total	492,952	20			

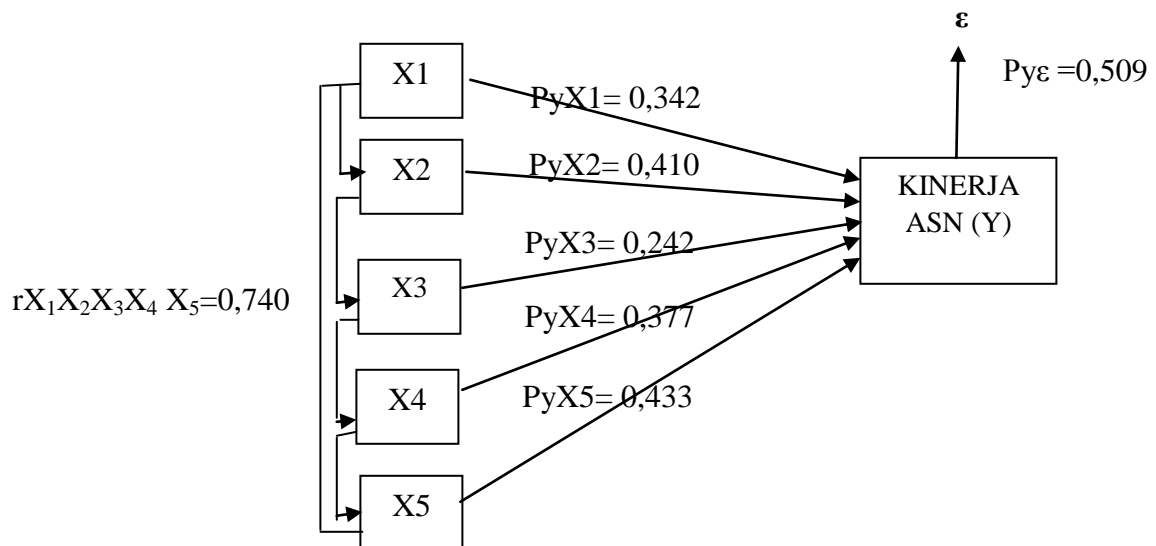
a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Fungsi Pengendalian, Fungsi Partisipatif, Fungsi Konsultatif, Fungsi Delegasi, Fungsi Instruktif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,084	3,683		3,010	,000
Fungsi Instruktif	1,374	,617	,342	1,606	,001
Fungsi Konsultatif	1,014	,555	,410	1,825	,002
Fungsi Partisipatif	,562	,435	,242	1,293	,002
Fungsi Delegasi	1,074	,528	,377	2,033	,004
Fungsi Pengendalian	,780	,624	,433	1,250	,001

a. Dependent Variable: Kinerja ASN



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

- Diketahui nilai signifikansi variabel Fungsi Instruktif sebesar 0,01 ($<0,005$) maka berkesimpulan bahwa variabel Fungsi Instruktif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ASN (H1 Diterima)
- Diketahui nilai signifikansi variabel Fungsi Konsultatif sebesar 0,02 ($<0,005$) maka berkesimpulan bahwa variabel Fungsi Konsultatif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ASN (H1 Diterima)
- Diketahui nilai signifikansi variabel Fungsi Partisipatif sebesar 0,02 ($<0,005$) maka berkesimpulan bahwa variabel Fungsi Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ASN (H1 Diterima)
- Diketahui nilai signifikansi variabel Fungsi Delegasi sebesar 0,04 ($<0,005$) maka berkesimpulan bahwa variabel Fungsi Delegasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ASN (H1 Diterima)
- Diketahui nilai signifikansi variabel Fungsi Pengendalian sebesar 0,01 ($<0,005$) maka berkesimpulan bahwa variabel Fungsi Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ASN (H1 Diterima)
- Diketahui nilai R^2 sebesar 0,740 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel X1, X2, X3, X4, X5 terhadap kinerja ASN (Y) sebesar 74,0%

Sedangkan nilai e_1 dapat di cari dengan rumus $P_{ye} = \sqrt{1 - R^2}$
 $\sqrt{1 - 0,740} = 0,509$



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

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

Nomor : 3855/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

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 : Muhamat Salam
NIM : S2118158
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO
UNA-UNA
Judul Penelitian : PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN BIROKRASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 05 Februari 2022
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



PEMERINTAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl.. Merdeka No. Bumi Mas Kelurahan Uemalingku Ampana 94683

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ 22 /SIP –VI/Kesbangpol /2022

Tanggal: 20 Juni 2022

I. DASAR :

1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tojo Una-Una di Propinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4342);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2016 Nomor 114 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 5887);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una (Lembaran Daerah Kabupaten Tojo Una-Una Tahun 2016 Nomor 10);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
6. **Surat Ketua Lembaga Penelitian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 3855/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2022 Tanggal 05 Februari 2022**

II. MENIMBANG :

1. Bahwa untuk tertib administrasi, pengendalian dan pengembangan pelaksanaan Magang/ Penelitian/ Survey/ Pengambilan Data diwilayah Pemerintahan Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tojo Una-Una perlu menerbitkan Rekomendasi.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tojo Una-Una dengan ini memberikan Rekomendasi Kepada :

N a m a	: MUHAMAT SALAM
NIM / NP/NPM	: S 2118158
Alamat	: Jl. Kelapa Kelurahan Dondo Barat Kecamatan Ratolindo
Perguruan Tinggi	: Universitas Ichsan Gorontalo
Program Studi	: Strata (S1) Fisip/Administrasi Publik
Maksud penelitian	: Pengambilan Data Untuk Penyusunan Proposal/Skripsi
Judul Penelitian	: Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una
Lokasi Penelitian	: Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una
Jangka waktu Penelitian	: 30(tiga puluh) hari s/d Tgl 21 Juli 2022

Untuk melakukan Magang/Penelitian / Pengambilan Data sebagaimana dimaksud dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul Penelitian / Pengambilan Data sebagaimana maksud diatas.
2. Mentaati semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan tata krama kehidupan masyarakat setempat.
3. Peneliti wajib memberikan laporan hasil penelitian selambat-lambatnya 6 bulan setelah Magang/Penelitian/Pengambilan data dilaksanakan kepada Bupati Tojo Una-Una Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Apabila masa berlaku Rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan Penelitian/Pengambilan Data belum selesai, harus dilakukan perpanjangan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Tojo Una-Una.
5. Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan batal/tidak berlaku apabila tidak mentaati ketentuan sebagaimana maksud diatas.

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

**KEPALA BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN TOJO UNA-UNA**



HERLINA LEONITA SANDEWAH, SH. MH

Pembina Utama Muda

NIP. 19670813 199803 2 002

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Bupati Tojo Una-Una Di Ampana
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Tojo Una-Una di Ampana
3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tojo Una-Una di Ampana
4. Ketua Lembaga Penelitian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo di Gorontalo



PEMERINTAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Merdeka No : Kota Bumi Mas Ampana 94683
Telepon : (0464) 21007 Faks. (0464) 21199 Website : www.tojounaunakab.go.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 060/ 45 /Bag.Org

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **RIZALDY H.A. LAKITA, S.STP., M.Tr.I.P**
NIP : 19900310 201206 1 001
Pangkat/Gol : Penata Tkt. I III/d
Jabatan : Kasubag Kinerja dan Reformasi Birokrasi
Bagian Organisasi Setdakab Tojo Una-Una

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : **MUHAMAT SALAM**
NIM : S21 18 158
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Alamat : Jln. Kelapa Kelurahan Dondo Barat Kecamatan Ratolindo
Kabupaten Tojo Una-Una

Berdasarkan surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 3855/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2022 hal : Permohonan Izin Penelitian bahwa benar Mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan penelitian di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una guna memperoleh data/informasi dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : ***"Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una"***

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Ampana, 01 Juli 2022

**KASUBAG KINERJA DAN
REFORMASI BIROKRASI
BAGIAN ORGANISASI
SETDAKAB TOJO UNA-UNA**



RIZALDY H.A. LAKITA, S.STP., M.Tr.I.P
NIP. 19900310 201206 1 001
Penata Tkt. I III/d



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 : 200/FISIP-UNISAN/S-BP/IX/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 : MUHAMAT SALAM
NIM : S2118158
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **20%**, 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, 06 September 2022
Tim Verifikasi,

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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**SKRIPSI_S2118158_MUHAMAT SALAM_
PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN BI
ROKRASI TERHADAP KINERJA APARAT
UR SIPI**

AUTHOR

S2118158 MUHAMAT SALAM

WORD COUNT

8493 Words

CHARACTER COUNT

55935 Characters

PAGE COUNT

52 Pages

FILE SIZE

408.5KB

SUBMISSION DATE

Sep 5, 2022 3:17 PM GMT+8

REPORT DATE

Sep 5, 2022 3:18 PM GMT+8

● **20% Overall Similarity**

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

- 20% Internet database
- 6% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

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