

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LAMBUNU  
KABUPATEN PARIGI MOUTONG PROVINSI  
SULAWESI TENGAH**

**Oleh**

**MUKSIN  
S2116035**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Politik



**PROGRAM STUDI STARATA SATU (S1)  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LAMBUNU KABUPATEN PARIGI MOUTONG PROVINSI SULAWESI TENGAH

OLEH

MUKSIN

S2116035

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 03 November 2021.

### Pembimbing I



Darmawaty Abd Razak S.Ip, M.Ap

NIDN : 0924076701

### Pembimbing II



Sandi Prahara ST, MSi

NIDN : 0929038602

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd Razak S.Ip, M.Ap

NIDN : 0924076701

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LAMBUNU KABUPATEN PARIGI MOUTONG PROVINSI SULAWESI TENGAH

Oleh :

MUKSIN

NIM : S2116035

SKRIPSI

Telah Memenuhi Syarat Dan Dipertahankan Pada Komisi Ujian Akhir Sarjana

Gorontalo, 03 November 2021

Komisi Penguji

1. Dr. Arman S.Sos., M. Si
2. Marten Nusi S.Ip., M.Ap
3. Swastiani Dunggio S.Ip., M.Ap
4. Darmawaty Abd Razak S.Ip., M.Ap
5. Sandi Prahara S.T., M.Si



Mengetahui,

Dekan Fakultas

Ketua Program Studi

Ilmu Social Dan Ilmu Politik

Ilmu Pemerintahan

Dr Arman S.Sos., M.Si

NIDN : 0913078602



Darmawaty Abd Razak S.Ip., M.Ap

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUKSIN

Nim : S2116035

Program studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul " pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di kecamatan lambunu kabupaten parigi moutong provinsi Sulawesi tengah " adalah benar benar asli / merupakan karya sendiri dan belum penuh di ajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di universitas ichsan gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni dari gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini terdapat karya dan pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di universitas ichsan gorontalo

Gorontalo, 18 november 2021



Nim : S2116035

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat tuhan yang maha esa karena berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah”**

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa jauh dari kesempurnaan untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian ini, dan tanpa bantuan dari berbagai pihak penelitian ini tidak dapat diselesaikan. Banyak tantangan dan hambatan dan kesulitan yang dihadapi penulis namun berkat dari dosen pembimbing dapat di selesaikan dengan baik.

1. Bapak Muhammad Ichsan Gafar SE.,M.Ak, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) ichsan Gorontalo.
2. Bapak Dr. H. Abdul Gaffar Latjoke M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
3. Bapak Dr. Arman S.Sos., M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Soaial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
4. Ibu Darmawaty Abd Razak S.Ip., M.Ap selaku ketua jurusan ilmu pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

5. Ibu darmawaty abd razak S.Ip., M.Ap selaku pembimbing 1 yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
6. Ibu Sandi Prahara S.T., M.Si selaku pembimbing 2 yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
7. Bapak Aftar Muhammad Nusa S.Sos.,MM selaku camat lambunu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong.
8. Seluruh bapak/ibu dosen yang telah mendidik dan membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Ucapat terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan semangat dan dukungannya selama penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saran dan kritik, dari dewan penguji dan semua pihak untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini lebih lanjut semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, November 2021

Penulis,

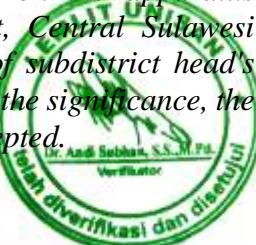
MUKSIN

## ABSTRACT

### **MUKSIN. S2116035. THE INFLUENCE OF THE SUBDISTRICT HEAD'S LEADERSHIP ON THE APPARATUS PERFORMANCE IN LAMBUNU SUBDISTRICT, PARIGI MOUTONG DISTRICT, CENTRAL SULAWESI PROVINCE**

*This study aims to find out and analyze to what extent the influence of the subdistrict head's leadership on the apparatus performance in Lambunu Subdistrict, Parigi Moutong District, Central Sulawesi Province. The type of research used is quantitative by using survey methods. The analytical method in this study employs simple regression analysis. Based on the results of the analysis and hypothesis testing, there is a positive and significant influence of the subdistrict head's leadership on the apparatus performance in Lambunu Subdistrict, Parigi Moutong District, Central Sulawesi Province. It is shown that the t-count value for the variable of subdistrict head's leadership is 2.272 with a significance value of 0.029. Concerning the significance, the value is still smaller than the alpha value (0.05) so that  $H_0$  is accepted.*

*Keywords:* leadership, subdistrict head, apparatus performance



## ABSTRAK

### **MUKSIN. S2116035. PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LAMBUNU KABUPATEN PARIGI MOUTONG PROVINSI SULAWESI TEGAH**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sedrhana. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah, dengan hasil analisis di atas maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variable Kepemimpinan Camat adalah sebesar 2.272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini masih lebih kecil dari nilai alpha (0,05) sehingga  $H_0$  diterima.

Kata kunci: kepemimpinan, camat, kinerja pegawai



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	ii
<b>ABSTRAK .....</b>	iii
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	iv
<b>DAFTAR ISI .....</b>	vi
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	viii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
Latar Belakang.....	1
Identifikasi Masalah.....	5
Rumusan Masalah.....	5
Tujuan Penulisan.....	5
Manfaat Penelitian.....	5
 <b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
Kajian Teori.....	7
Kepemimpinan.....	6
Kinerja Pegawai.....	13
Penelitian yang Relevan.....	17
Kerangka Pemikiran.....	20
Hipotesis.....	21
 <b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
Objek Penelitian.....	22
Metode Penelitian.....	22
Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
Jenis Data dan Sumber Data.....	27
Teknik Pengumpulan Data.....	28
Teknik Analisis Data.....	29
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> 35	
Gambaran Lokasi Penelitian.....	35
Hasil penelitian.....	37
Pembahasan.....	44
 <b>BAB V PENUTUP.....</b> 45	
Kesimpulan.....	45
Saran.....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	47

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam lingkungan masyarakat, baik dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap memiliki kelebihan dari yang lainnya. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai seorang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. (Istianto, 2009: 2)

Kepemimpinan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda organisasi, yang dilakukan dengan meyakinkan bawahanya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya. Maksud fungsi disini adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisa situasi social kelompok atau organisasi, yang dapat

dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerjasama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya.

Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi social dalam organisasinya masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam bukan diluar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi kelompok atau organisasinya itu ( Nawawi 2000:74). Pemimpin yang membuat keputusan dengan memberikan situasi kelompok atau organisasi akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam hal pelaksanaanya. Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi social yang dikemangkannya. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan gejala social, karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu didalam situasi suatu kelompok ataupun organisasi.

Dilain pihak seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap para pegawainya yang malas dan berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberikan teguran atau hukuman yang kemudian setimpal dengan dengan kesalahannya.untuk melaksanakan fungsi-fungsi ini sebaiknya seorang pemimpin harus perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah yang telah diberikan kepada mereka.

Fungsi kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan para pegawainya untuk bekerja keras, memiliki semangat yang tinggi, dan memotasi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu organisasi. Fungsi

kepemimpinan adalah usaha untuk memandu, menuntun, membimbing, atau membangun motivasi-motivasi kerja, menjalin hubungan komunikasi yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien mungkin dan membawa para bawahannya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan. (Kartono, 2005:93).

Seorang Pemimpin harus bisa menjadi contoh teladan yang baik bagi pegawainya dalam pelaksanaan pekerjaan, karena segala tindakan, perilaku, dan kebijakan dari pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kinerja merupakan usaha yang dilakukan pemimpin untuk menilai hasil kinerja bawahannya.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidak puasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal. Pembangunan dan kemasyarakatan yang dibantu dari pemerintahan desa atau kelurahan. Oleh karna itu, pentingnya tugas, fungsi dan wewenang kecamatan untuk pembangunan daerah adalah yang paling dekat dengan masyarakat tersebut.

Pemerintahan Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong, yang berkerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik

kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan tersebut, pegawai kantor Kecamatan Lambunu harus efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Akan tetapi kenyataan yang terjadi di lapangan, sering ditemukan pegawai yang tidak berkerja efektif sebagaimana mestinya, dimana para pegawai sering datang terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah ditentukan, bahkan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Fasilitas-fasilitas pendukung bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya juga masih belum memadai , sehingga terkadang mereka memberikan pelayanan yang kurang memuaskan terhadap masyarakat. Oleh karena itu disini dituntut kepemimpinan seorang camat dalam mengelola para bawahannya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya demi terciptanya aparatur pemerintahan yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, Camat dan pegawai harus saling bekerjasama dimana mereka haruslah menyadari tugas dan tanggung jawabnya masing–masing demi kemajuan bersama. Hal ini mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti masalah Kepemimpinan Camat Lambunu yang dikaitkan dengan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengeruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidak puasan masyarakat terhadap pelayanan pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah
2. Pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kecamatan Lambunu tidak efektif dalam menjalankan pekerjaanya.
3. Pegawai yang tidak tepat waktu yang selalu terlambat untuk masuk kerja dari jam kerja Kecamatan Lambunu
4. Fasilitas yang ada di Kecamatan Lambunu belum lengkap untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka yang menjadi rumusan masalah yaitu bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu di bidang kepemimpinan dan kinerja pegawai selain itu dapat meningkatkan kemampuan berfikir dan menganalisa suatu permasalahan serta menerapkan segala ilmu yang diperoleh.

#### 2. Bagi Kecamatan

Dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan dalam membina dan mengawasi kinerja dari pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat,

3. Bagi Pihak Akademis

Penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat dan pemahaman mengenai kepemimpinan dan kinerja pegawai sebagai referensi bacaan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

###### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan di- pengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2009) ke- pemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian yang dikutip Sutrisno (2009) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya mau melakukan ke- hendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Ada beberapa macam pengertian mengenai kepemimpinan diantaranya menurut Wukir (2013: 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Samsudin (2009: 287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemudian menurut

Rachmawati (2004: 67) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Priansa dan Suwatno (2011), gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis yaitu:

### **1) Gaya Kepemimpinan Transaksional.**

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional terbagi menjadi dua adalah a) Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk motivasi para karyawan dan b) Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

### **2) Kepemimpinan Kharismatik.**

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pe- mimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pimpinan, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3) Kepemimpinan Visioner.

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan mengikat.

4) Kepemimpinan Tim.

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari ke- terampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi

### **3. Ciri-Ciri Kepemimpinan**

Seorang pemimpin paling sedikit harus memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi antarpersonel yang baik, mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan.

Menurut Samsudin (2009:293-294), ada beberapa sifat pemimpin yang berguna dan dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk Menerima Tanggung Jawab Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia

bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

- b. Kemampuan untuk “*Perceptive*” *Perceptive* adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.
- c. Kemampuan Bersikap Objektif *Objektivitas* adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
- d. Kemampuan untuk Menentukan Prioritas Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataanya masalah- masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.
- e. Kemampuan untuk Berkommunikasi Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

#### **4. Kualitas kepemimpinan**

Menurut Rivai (2009:823) ada beberapa kualitas kepemimpinan yang mungkin dapat diusahakan dalam penyeleksian manajer-manajer dan dikembangkan dalam mempersiapkan manajer bagi pelaksanaan tugas masa depan.

Para pemimpin lazimnya berbeda dalam hal:

- a. Menentang status quo yaitu mereka dengan rasa ingin tahu yang besar, berani, terang-terangan, dan bertindak untuk mengubah yang sudah dilakukan.
- b. Terinspirasi visi yang tersebar yaitu mereka menerangkan misi, visi, seperangkat sasaran yang tepat, dan berkelakuan dengan cara yang konsisten bersama karyawan.
- c. Membantu yang lain mengambil tindakan yaitu mereka memberikan bimbingan dan sumber serta pekerjaan ke arah pemberian wewenang yang lain untuk bertindak menurut cara mereka sendiri.
- d. Menanggulangi kerancuan, ketidakpastian dan kompleksitas yaitu mereka bertindak secara menyenangkan dalam organisasi yang fleksibel dan berubah.
- e. Sungguh-sungguh perhatian terhadap orang-orang yaitu mereka sensitif pada orang-orang, mereka mendengarkannya, memberi mereka perhatian, dan menjaga agar mereka termotivasi.
- f. Menyadari diri sendiri yaitu mereka tahu kekuatan dan keterbatasan mereka sendiri dan memiliki tingkat kerendahan hati yang mendorong untuk belajar terus.

## **5. Ketrampilan Pemimpin**

Menurut Sunyoto (2013:39) para pemimpin menggunakan jenis keterampilan yang berbeda yaitu:

- a. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*) Keterampilan ini mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik. Keterampilan ini merupakan ciri yang menonjol dari prestasi kerja pada tingkat operasional, tetapi pada saat pegawai dipromosikan pada

tanggung jawab kepemimpinan, keterampilan teknis secara proporsional menjadi kurang penting.

- b. Keterampilan Manusiawi (*Human Skill*) Keterampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membina kerja tim. Setiap pemimpin pada semua tingkat organisasi memerlukan keterampilan manusiawi yang efektif. Ini merupakan bagian penting dari perilaku pemimpin.
- c. Keterampilan Konseptual (*Conseptual Skill*) Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk berpikir dan kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang. Keterampilan ini menjadi semakin penting dalam pekerjaan manajerial yang lebih tinggi. Keterampilan konseptual berurusan dengan gagasan, sedangkan keterampilan manusiawi berfokus pada orang dan keterampilan teknis pada benda

## 6. Indikator Kepemimpinan

Berdasarkan penjelasan menurut Mangkunegara (2013) mengenai sifat-sifat kepemimpin, maka dalam penelitian ini mengadopsi indikator kepimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah:

- a. Kerendahan hati
- b. Kejujuran, Keadilan dan dapat dipercaya
- c. Berkomitmen
- d. Kesabaran
- e. Transparan

### 2.1.2 Kinerja Pegawai

## 1. Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etik.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

- a. Faktor Kemampuan (Ability). Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

## 3. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2010:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

- a. Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
- b. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Business-unit, functional atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau depertemen.
- d. Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, depertemen atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:20), adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.

- b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan yangggung jawab kerja mereka.

#### **4. Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

- d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

- e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan

terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **2.2 Penelitian Yang Relevan**

Riska Firdaus (2018). Pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai kantor camat Wara Utara Kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan teori oleh Veithzal (2004) tentang kepemimpinan dan Fadel (2009) tentang kinerja. Berdasarkan temuan di lapangan bahwa kepemimpinan Camat Wara Utara Kota Palopo masih kurang melakukan koordinasi terhadap bawahannya seperti halnya apabila camat ada tugas kedinasan di luar kantor, para pegawainya kurang tahu mengenai kedatangan camat kembali di kantor sehingga apabila ada masyarakat datang ingin bertemu kepada camat sering kali kecewa

karena tidak berada di tempat, dan kurang dimanfaatkannya sumber daya yang ada di kantor berdasarkan letak dan fungsinya.

Sudriyanti Putri dan Shely Adelia (2018). Pengaruh kepemimpinan camat terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tiga tahapan yaitu; a) uji normalitas data; b) analisis statistic deskriptif; dan c) uji pengaruh. Berdasarkan hasil analisis SPSS diketahui bahwa; (1) Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. Hal ini dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y) adalah sebesar 71,498. Hasil pengujian menunjukkan  $p$ -value (Sig.) sebesar 0,000. Karena  $p$ -value (Sig.)  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya, dengan kepercayaan 95%, dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Efektivitas Kerja (Y). (2) Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong , maka perlu dilakukan manipulasi berupa peningkatan kepemimpinan oleh Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong.

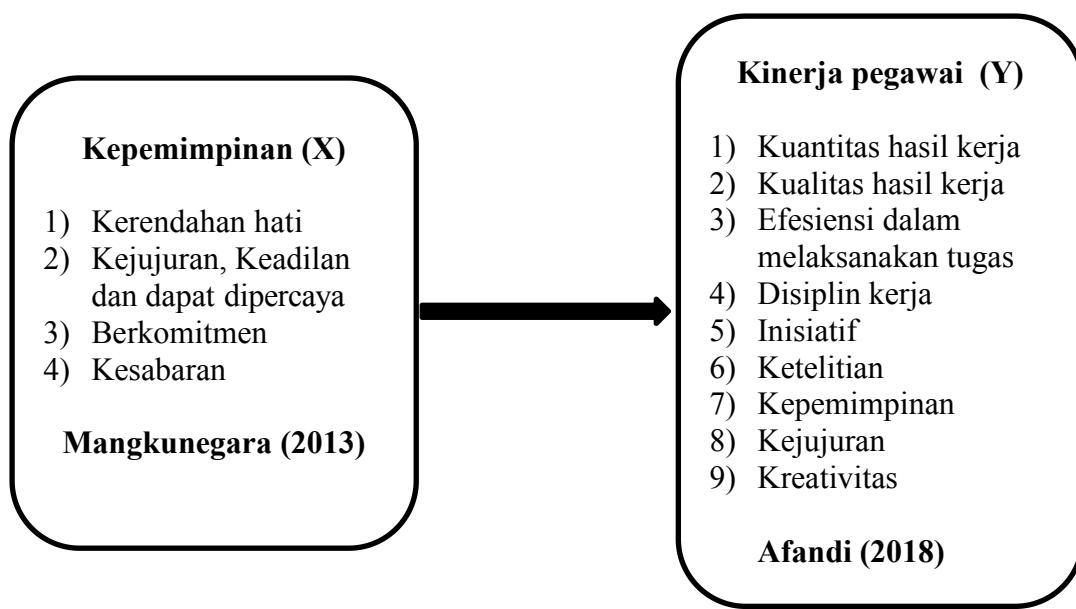
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan di- pengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2009) ke- pemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.



**Gambar 2.1 : Kerangka Pikir**

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2012: 64).

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka teori yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa diduga Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diartikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian adalah Kepemimpinan Camat (X) dan Kinerja Pegawai (Y) lokasi penelitian pada Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **1 Desain Penelitian**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2010: 13) “Data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical*.” Dalam penelitian kuantitatif, metode penelitian dapat dikembangkan berdasarkan tingkat eksplanasi (*level of explanation*) menurut para ahli yaitu metode deskriptif, komparatif dan assosiatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif.

Penelitian ini adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif kuantitatif (Effendi, 2003: 3). Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir

penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini. (Riduwan, 2014: 217)

## **2 Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan, bagaimana cara mengukur variabel.

Menurut Siagian yang dikutip Sutrisno (2009) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel-variabel seperti yang telah disebutkan pada latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran dengan maksud untuk menentukan indikator-indikator dari variabel-variabel yang bersangkutan sekaligus menentukan instrument atau pengukuran variabel. Adapun

indikator dari variabel-variabel tersebut di atas dapat dilihat pada tabel 3.1 dan tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<b>Kepemimpinan (X)</b>	Kepemimpinan	1) Kerendahan hati 2) Kejujuran, Keadilan dan dapat dipercaya 3) Berkomitmen 4) Kesabaran	Ordinal
<b>Sumber: Mangkunegara (2013)</b>			

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Y**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<b>Kinerja Pegawai(Y)</b>	- Tingkat dan motivasi kerja - Kemampuan - Kejelasan dan peranan	1) Kuantitas hasil kerja 2) Kualitas hasil kerja 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4) Disiplin kerja 5) Inisiatif 6) Ketelitian 7) Kepemimpinan 8) Kejujuran 9) Kreativitas	Ordinal
<b>Sumber: Afandi (2018)</b>			

Untuk mengukur test masing-masing variabel, maka akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Teknik skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini memberikan nilai skor pada item jawaban. Pemberian skor untuk setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian ini akan mengacu kepada pernyataan Sugiyono (2001) bahwa jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative yang dapat berupa kata-kata.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan, yakni Selalu/Sangat setuju (Sangat positif), Setuju/Sering (Positif), Ragu-ragu/Kadang-kadang (Netral), Tidak setuju/Jarang (Negatif), Tidak setuju/Jarang (Negatif). Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda yakni seperti pada tabel 3.3 berikut:

**Tabel 3.3**  
**Bobot Nilai Variabel**

<b>PILIHAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju/Selalu (Sangat positif)	5
Setuju/Sering (Positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak setuju/Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak setuju/Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

Sumber : Riduwan (2014: 86)

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2006)

Dengan demikian populasi merupakan sumber suatu penyimpulan atas suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah Camat, Sekretaris, Sub Bagian Umum, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Penyusunan Program, Seksi tata Pemerintahan, Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Seksi Ketentraman dan

Ketertiban Umum dan Seksi Kesejahteraan Sosial yang berjumlah 40 Orang yang dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Populasi Penelitian**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Camat	1 Orang
2.	Sekretaris	1 Orang
3.	Sub Bagian Umum	6 Orang
4.	Sub Bagian Keuangan	5 Orang
5.	Sub Bagian Penyusunan Program	4 Orang
6.	Seksi tata Pemerintahan	4 Orang
7.	Seksi Pemberdayaan Masyarakat	7 Orang
8.	Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum	7 Orang
9.	Seksi Kesejahteraan Sosial	5 Orang
<b>Total</b>		<b>40 Orang</b>

Sumber : Kantor Camat Lambunu Kabupaten Parigi Moutong 2021

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 81) yang dimaksud dengan sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang termasuk kedalam non probability salah satunya ialah *Purposive Sampling*. Peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Maka sampel yang dipilih

dalam penelitian adalah sebanyak 40 orang yang dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Sampel Penelitian**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Camat	1 Orang
2.	Sekretaris	1 Orang
3.	Sub Bagian Umum	6 Orang
4.	Sub Bagian Keuangan	5 Orang
5.	Sub Bagian Penyusunan Program	4 Orang
6.	Seksi tata Pemerintahan	4 Orang
7.	Seksi Pemberdayaan Masyarakat	7 Orang
8.	Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum	7 Orang
9.	Seksi Kesejahteraan Sosial	5 Orang
<b>Total</b>		<b>40 Orang</b>

Sumber : Kantor Camat Lambunu Kabupaten Parigi Moutong 2021

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2015:32) untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan ke dalam dua golongan, yaitu :

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

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Data Kuantitatif, yaitu data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat Variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang di sebarkan kepada responden.

2. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Kecamatan atau sejarah Kecamatan.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari para responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket/kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu berupa data informasi penunjang penelitian, didapat dan diolah dari sumber intern perusahaan, maupun dari sumber ekstern lain yang relevan dan diperoleh melalui literatur, jurnal, serta publikasi hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan topik bahasa penelitian.

## **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2015) dalam penulisan ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasi penelitian.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan yang ditujukan kepada responden.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan

dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2012:206)

#### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pertanyaan yang ada dalam kuisioner atau pertanyaan dianggap sah jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2012: 267), *instrument* yang valid berarti *instrument* tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pertanyaan dengan mengkorelasi setiap *variable* dan dapat memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Pengujian validitas *instrument* dilakukan dengan menggunakan korelasi *rank person (person rank order correlation)* yang dirumuskan sebagai berikut:

##### 1. Rumus *person rank order correlation*

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Arikunto, 2005: 327})$$

Dimana:

$$r = \text{koefisien korelasi}$$

N = jumlah observasi

X = skor pertanyaan

Y = skor total

## 2. Menentukan taraf nyata

Batas toleransi minimal taraf kepercayaan dalam penelitian ini adalah 90% dan e tidak percayaan,  $e=10\%$  atau 0,1.

## 3. Kriteria Pengujian

$Pvalue < a$  atau  $rhitung > rtabel$ : mempunyai hubungan signifikan dan bersifat valid

$Pvalue < a$  atau  $rhitung > rtabel$ : tidak mempunyai hubungan signifikan dan tidak bersifat valid.

Dimana :

$Pvalue$  = tingkat signifikan

$e$  = batas kelonggaran / error 10% atau 0,1

$rhitung$  = nilai hitung (*person rank order correlation*)

$rtabel$  = nilai tabel

## 4. Cara pengujian

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient corelation pearson* dalam spss. Apabila tingkat  $Pvalue$  lebih besar dari  $e$  maka tidak mempunyai hubungan yang signifikan. Sebaliknya jika tingkat  $Pvalue$  lebih kecil dari  $e$  maka mempunyai hubungan yang signifikan. Perhitungan lain membandingkan  $rhitung$  dan  $rtabel$ , apabila nilai  $rhitung$  kurang

dari nilai  $r_{tabel}$  maka tidak mempunyai hubungan yang signifikan, sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka mempunyai hubungan yang signifikan.

## 2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Selanjutnya dilakukan langkah reliabilitas *instrument* dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right)$$

Keterangan :

$k$  = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_j^2$  = Jumlah Varians dalam setiap instrumen

$S^2$  = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2009). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

## 3. Hipotesis Statistika

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variable di dalam penelitian ini. Data yang baik dapat dipakai dalam suatu penelitian adalah data yang telah terdistribusi secara normal. Pengujian ini bertujuan pula untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

### b. Uji Persamaan Regresi Sederhana

Regeresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun salah satu variable independen dengan satu variable dependen (Sugiyono, 2012: 261). Adapun formulasi dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

$\hat{Y}$  = subjek dalam *variable* dependen yang di prekdisikan

$a$  = harga  $Y$  ketika harga  $X = 0$

$b$  = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang di dasarkan pada perubahan variable independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

$X$  = subjek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu.

### c. Pengujian t-test

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu *variable* bebas secara individual dalam menerangkan variasi *variable* terikat.

Formula Hipotesis:

$H_0: b_i = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai.

$H_a: b_i \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh dari kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai.

$$t = \frac{b}{Sb} \quad (\text{Purwanto, 2008})$$

Dimana  $b$  adalah parameter dan  $S_b$  adalah standar *error* dari  $b$ . *Standar error* dari masing-masing parameter di hitung dari akar *varians* masing-masing (Purwanto, 2008).

#### **d. Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variable independen (X) dan variable dependen (Y) digunakan koefisien korelasi (R) besarnya koefisien korelasi adalah 0 sampai dengan 1. Jika koefisien korelasi 0 berarti hubungan antara *variable* independen dan *variable* dependen tidak ada hubungan, sebaliknya jika koefisien korelasi semakin mendekati 1 maka hubungan tersebut positif dan kuat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui tingkat yang paling baik antara dua *variable* atau digunakan untuk mengatur besarnya kontribusi (*share*) dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel yang biasanya di nyatakan dalam presentase (Ghozali, 2011: 97).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Lokasi Penelitian**

Pembentukan Kabupaten Parigi Moutong sudah dimulai sejak Tahun 1963 oleh sejumlah tokoh pemuda, tokoh masyarakat dan elemen masyarakat lainnya. Momentum penting pembentukan Kabupaten Parigi Moutong terjadi pada hari Kamis, tanggal 23 Desember 1965 dengan terbentuknya Yayasan pembangunan wilayah Pantai Timur dengan Akta Notaris Nomor 33 Tahun 1965. Yayasan ini merupakan lembaga pengumpul sekaligus yang mendanai pembentukan Kabupaten Parigi Moutong. Pendiri Ada tiga fase yang manandai lahirnya pembentukan Kabupaten Parigi Moutong.

Fase pertama dilaksanakannya rapat oleh partai-partai politik dan seluruh komponen masyarakat Parigi Moutong yang berlangsung di lapangan Toraranga Parigi tahun 1963. Fase kedua, lahirnya memorandum DPRD Kabupaten Donggala tahun 1999 dan fase ketiga. Fase ketiga yakni pada hari Minggu tanggal 1 Juli 1999 delegasi pembentukan Kabupaten Parigi Moutong berturut-turut mengadakan audiensi baik dengan Bupati Donggala maupun dengan Gubernur Sulawesi Tengah yang diterima oleh Sekretaris Provinsi Drs. H. Samijono.

Pada tanggal 11 Maret 2002 dilaksanakan rapat Paripurna pembahasan pembentukan 19 Kabupaten dan tiga Kota di Indonesia, salah satunya yang dibahas dalam rapat Paripurna tersebut adalah pembentukan Kabupaten Parigi Moutong. Puncaknya pada tanggal 10 April 2002 DPR RI mensahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2002, tentang pembentukan

Kabupaten Parigi Moutong di Provinsi Sulawesi Tengah dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 23, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4185. Akhirnya pada tanggal 10 Juli 2002, Gubernur Sulawesi Tengah Prof. Drs. H Aminudin Ponulele MS melantik Drs H Longki Djanggola, MSi sebagai pejabat Bupati Parigi Moutong di Parigi, ibu kota Kabupaten Parigi Moutong

Kecamatan Bolano Lambunu adalah salah satu Kecamatan yang berada di Kabupaten Parigi Moutong, Provinsi Sulawesi Tengah. Kantor Camat Bolano Lambunu berada di Desa Lambunu. Awalnya Kecamatan Bolano Lambunu merupakan salah satu Kecamatan besar di Kabupaten Parigi Moutong sebelum di mekarkan menjadi 3 Kecamatan yaitu Kecamatan Ongka Malino, dan Kecamatan Bolano. Kecamatan Bolano Lambunu saat ini terdiri dari 14 Desa:

1. Desa Anutapura
2. Desa Bukit Makmur
3. Desa Ganongol Sari
4. Desa Gunungsari
5. Desa Kotanagaya
6. Desa Lambunu
7. Desa Lambunu Timur
8. Desa Lambunu Utara
9. Desa Margapura
10. Desa Ogorandu
11. Desa Petunasugi

12. Desa Siendeng

13. Desa Tirtanagaya

14. Desa Wanagading

## 4.2 Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

Daftar pertanyaan merupakan data yang sangat menunjang dalam melaksanakan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan yang disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor total hasil tabulasi data instrument penelitian dengan pengukuran koefisien korelasi didasarkan pada table *Koefisien Guiford*. Proses pengolahan data untuk pengujian validitas dibantu dengan menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dengan perangkat lunak SPSS versi 25.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusannya apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  akan dinyatakan valid begitupun sebaliknya. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  akan dinyatakan tidak valid. Untuk menghasilkan  $r_{tabel}$  maka nilai  $r$  pada  $N$  (jumlah responden) yaitu sebanyak 40 orang pada standar alpha 0,05 dilihat pada  $r_{tabel}$  (terdapat pada lampiran).

Penelitian ini memiliki dua variabel berupa variabel X dan Y, yakni Kepemimpinan Camat (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Daftar pertanyaan yang dibagikan kesejumlah responden telah diuji validitasnya sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap indikator-indikator pertanyaan dari setiap variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Camat (X)

Hasil pengujian validitas indikator pertanyaan mengenai Kepemimpinan Camat (X) melalui koefisien korelasi Pearson dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Pernyataan Kuesioner	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0.263	0.579	Valid
2	0.263	0.549	Valid
3	0.263	0.341	Valid
4	0.263	0.331	Valid
5	0.263	0.591	Valid
6	0.263	0.406	Valid
7	0.263	0.591	Valid
8	0.263	0.778	Valid
9	0.263	0.387	Valid
10	0.263	0.778	Valid
11	0.263	0.517	Valid
12	0.263	0.622	Valid
13	0.263	0.299	Valid
14	0.263	0.629	Valid
15	0.263	0.499	Valid
16	0.263	0.303	Valid
17	0.263	0.498	Valid

**Table 4.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Camat (X)**

*Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2020*

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan mengenai variabel Kepemimpinan Camat (X) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

b. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas indikator pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai (Y) melalui koefisien korelasi Pearson dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Pernyataan Kuesioner	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0.263	0.622	Valid
2	0.263	0.816	Valid
3	0.263	0.703	Valid
4	0.263	0.622	Valid
5	0.263	0.328	Valid
6	0.263	0.356	Valid
7	0.263	0.690	Valid
8	0.263	0.593	Valid
9	0.263	0.410	Valid
10	0.263	0.344	Valid
11	0.263	0.497	Valid
12	0.263	0.733	Valid
13	0.263	0.753	Valid
14	0.263	0.733	Valid
15	0.263	0.436	Valid
16	0.263	0.733	Valid
17	0.263	0.350	Valid
18	0.263	0.402	Valid

**Table 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

*Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2020*

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengatur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor relative sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu berbeda. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi angket. Dasar pengambilan keputusannya dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Alpha > r tabel = konsisten (reliable)

Alpha < r tabel = tidak konsisten (tidak reliable)

**Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Alpha	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Camat (X)	0.263	0.677	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.263	0.743	Reliable

*Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2020*

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai alpha > r tabel yaitu diatas 0. 263 sehingga dapat dinyatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kusioner adalah reliable sehingga untuk selanjutnya indikator-indikator pada masing-masing variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

## 3. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized  
Residual

N	40

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	7.48381730
Most Extreme Differences	Absolute	.360
	Positive	.208
	Negative	-.360
Test Statistic		.360
Asymp. Sig. (2-tailed)		.347 <sup>c</sup>

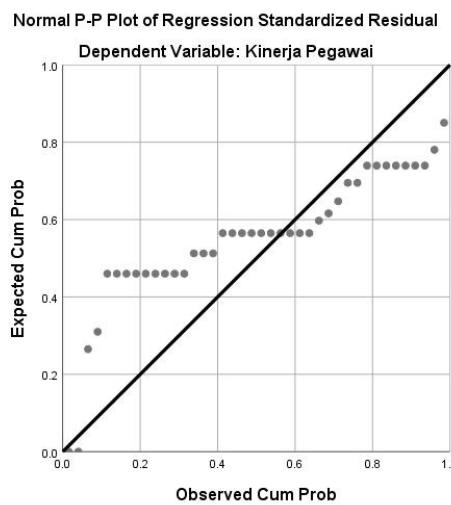
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2020

Apabila nilai signifikan yang dihasilkan test 0,05 maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikannya yang dihasilkan  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi dengan normal. Pada output data ini terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ) yaitu  $0,347 > 0,05$  yang berarti bahwa data distribusi dengan normal. Hal ini dirautkan dengan charts dibawah yang menunjukkan data/titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti yang membuktikan data terdistribusi dengan normal



Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2020

**Gambar 4.1 PP Plot uji normalitas regresi linier dengan spss**

#### 4. Model Analisis Regresi

Hasil analisis regresi yang diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS adalah dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-182.067	112.981	-1.611	.115
	Kepemimpinan	2.813	1.238		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diatas maka model regresi antara Kepemimpinan Camat dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$Y = -182.067 + 0.346 X$$

Dari hasil diatas dapat diinterpretasikan beberapa hal berikut :

- Tanda koefisien regresi untuk variabel X yang positif menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dari Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
- Semakin baik Metode Penilaian Kepemimpinan Camat maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Setiap peningkatan Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,411 satuan

Dari hasil analisis di atas maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variable Kepemimpinan Camat adalah sebesar 2.272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini masih lebih kecil dari nilai alpha (0,05) sehingga  $H_0$  diterima. Dengan kata lain pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari

## Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai maka langkah selanjutnya adalah menganalisis besar pengaruh yang ditimbulkan oleh Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai yang mereka peroleh. Untuk keperluan tersebut digunakan analisis koefisien determinasi.

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk model regresi antara Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan adalah dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 <sup>a</sup>	.120	.096	7.58165

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari analisis diatas terlihat nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya sebesar 0,120. Nilai ini berarti bahwa sebesar 12.0% variasi Kinerja pegawai pada kantor camat di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah dapat dipengaruhi baik buruknya kepemimpinan camat. Variabel independen yg diteliti memiliki pengaruh kontribusi sebesar 12.0% terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah sedangkan 88.0% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yg diteliti.

### **4.3 Pembahasan**

Penelitian ini menguji variable Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil analisis di atas maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variable Kepemimpinan Camat adalah sebesar 2,272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini masih lebih kecil dari nilai alpha (0,05) sehingga  $H_0$  diterima. Dengan kata lain pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2009) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian yang dikutip Sutrisno (2009) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Seorang pemimpin paling sedikit harus memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi

antarpersonel yang baik, mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etik.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah, dengan hasil analisis di atas maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variable Kepemimpinan Camat adalah sebesar 2.272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini masih lebih kecil dari nilai alpha (0,05) sehingga  $H_0$  diterima.

#### **5.2 Saran**

1. Bagi camat di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong kiranya ini menjadi masukan untuk kepemimpinan kedepan dapat diperbaiki dan menjadi reverensi untuk pengambilan keputusan.
2. Bagi pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong kiranya menjadi masukan untuk dapat meningkatkan kinerja sebagai pelayanan public agar semakin baik dan dapat bekerja sama dengan baik sesama pegawai dan pimpinan di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong.

## DAFTAR PUSTAKA

Adelina Simanjuntak, Risma. 2010. *Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX*. Teknik industri, Institusi sains & Teknologi AKPRIND: Yogyakarta.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian- Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Local Government*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta

Franita, Riska. 2018. *Mekanisme Good Corporate Governance dan Nilai Perusahaan*. Aqli. Medan

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

H.B. Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : BumiAksara.

Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Masagung

Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan

Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Rachmawati, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM

Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.

Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia, Bandung.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 1, CAPS (Center For Academic Publishing Service)*, Yogyakarta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.

**LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KECAMATAN LAMBUNU KABUPATEN PARIGI  
MOUTONG PROVINSI SULAWESI TEGAH**

Kepada Yth Bapak/Ibu

Saya Mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari untuk mengisi daftar kuisioner yang diberikan. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin :
  - 1) Laki-Laki
  - 2) Perempuan
2. Usia :
  - a) 21-30 Tahun
  - b) 31-40 Tahun
  - c) di atas 40 Tahun
3. Pendidikan :
  - 1) Sarjana (S1)/Diploma IV
  - 2) Pasca Sarjana
  - 3) Lainnya (sebutkan).....
4. Masa kerja di :
  - a) 1-2 Tahun
  - b) 3-5 Tahun
  - c) 6-15 Tahun
  - d) Di atas 15 Tahun

**B. Kuesioner Penelitian**

Bagian ini meneliti ingin mengukur Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tegah, kemudian bapak/ibu diminta untuk memberikan nilai dengan menggunakan skala lima angka yaitu : alternative pilihan 1 sampai 5 jawaban dengan ketentuan sebagai berikut:

1. **Nilai 5 : Sangat Setuju**

2. **Nilai 4 : Setuju**
3. **Nilai 3: Kadang-Kadang**
4. **Nilai 2 : Tidak Setuju**
5. **Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju**

### **C. PERYATAAN**

#### **1. Kepemimpinan (X)**

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KK (3)	S (4)	SS (5)
<b>Kerendahan Hati</b>						
1	Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang terbuka terhadap anda.					
2	Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang memperlihatkan kerendahan hati terhadap anda.					
4	Pemimpin mampu menunjukkan perilaku yang memperlihatkan kerendahan hati terhadap anda.					
5	Pemimpin saya ternyata memberikan kontrol lebih kepada					
<b>Kejujuran, Keadilan dan dapat di Percaya</b>						
6	Camat selalu terbuka dengan karyawan dalam hal pekerjaan maupun masalah yang dihadapi oleh kecamatan					
7	Kami pegawai merasa adil atas apa yang diberikan oleh pimpinan kami					
8	Camat tidak membeda-bedakan karyawan yang ada di kecamatan					
9	camat selalu memberikan kepercayaan kepada kami dalam hal pekerjaan yang kami lakukan					
<b>Berkomitmen</b>						
10	Camat selalu memberikan contoh tentang bagimana bekerja dengan baik					
11	Kami bekerja dengan baik untuk menunjukan loyalitas kita					
12	Kami bekerja sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan					
13	Camat selalu memperhatikan bawahannya bila mengalami masalah					

	dan kesulitan dalam pekerjaan.					
	<b>Kesabaran</b>					
14	Dalam melakukan pekerjaan camat selalu bersabar menghadapi kami dalam pekerjaan					
15	Camat selalu sabar dalam dalam membina pegawai kecamatan dalam setiap pekerjaan					
16	Setiap masalah yang kami hadapi camat selalu bertindak dengan hati-hati					
17	Kami selalu mengutamakan pekerjaan yang kami lakukan dibandingkan masalah pribadi selama bekerja					

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KK (3)	S (4)	SS (5)
	<b>Kuantitas hasil kerja</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai ketepatan waktu yang ditentukan					
2	Kami melayani masyarakat dengan baik berdasarkan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan camat					
	<b>Kualitas hasil kerja</b>					
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik berdasarkan arahan pimpinan					
4	Saya memberikan pelayanan dengan baik keapada masyarakat					
	<b>Efesiensi dalam melaksanakan tugas</b>					
5	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
	<b>Disiplin kerja</b>					
7	Saya selalu datang dengan tepat waktu di kecamatan					
8	Saya selalu mengikuti aturan dalam proses pekerjaan yang saya lakukan					
	<b>Inisiatif</b>					
9	Saya dengan cepat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan inisiatif yang saya lakukan					

10	Saya memiliki banyak metode untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat						
<b>Ketelitian</b>							
11	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selesai dengan baik						
12	Pekerjaan yang saya lakukan di selesaikan dengan ketelitian						
<b>Kepemimpinan</b>							
13	Pembinaan dari pemimpin dapat menjadikan motivasi bagi saya						
14	Camat selalu memberikan arahan terhadap pekerjaan yang saya lakukan						
<b>Kejujuran</b>							
15	Saya selalu terbuka dengan pegawai lain dalam hal pekerjaan						
16	Saya selalu percaya kepada pimpinan kami						
<b>Kreativitas</b>							
17	Saya memiliki kerativitas dalam melakukan pekerjaan						
18	Setiap masalah yang saya hadapi dapat di atasi dengan cepat						

Kepemimpinan (X)																		
No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Total
1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	78
2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	75
3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	75
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	72
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	81
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	75
8	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72
9	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	78
10	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	72
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	72
12	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	75
13	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	75
14	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72
15	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	71
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	81

17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	72
18	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	75
19	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72
20	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	78
21	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	72
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	81
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68
25	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	74
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	79
27	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	71
28	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	76
29	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
30	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	78
31	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
32	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	71
33	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
34	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	75
35	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	72
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	79
38	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	71
39	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	76
40	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72

Kinerja Pegawai (Y)																			
No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
1	2	4	2	2	5	3	3	3	4	1	2	3	5	3	3	3	5	2	55
2	2	4	1	2	5	3	3	2	4	4	3	1	4	1	2	1	4	3	49
3	3	5	2	3	5	2	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	3	65
4	1	5	3	1	4	1	2	4	4	3	3	2	5	2	2	2	4	2	50
5	2	4	3	2	5	1	2	3	5	2	3	2	5	2	2	2	5	3	53
6	1	5	2	1	4	1	1	2	4	1	2	1	4	1	1	1	1	4	38
7	2	4	2	2	5	1	2	3	5	1	2	2	5	2	3	2	4	2	49
8	2	4	1	2	5	4	3	2	4	1	1	2	4	2	3	2	5	3	50
9	3	4	2	3	5	3	3	3	4	1	2	3	5	3	3	3	4	3	57
10	1	5	3	1	5	3	3	2	5	4	3	1	4	1	2	1	5	2	51
1	4	5	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	3	57

1																				
1	2	4	3	2	5	1	2	4	5	1	2	1	4	1	1	1	5			
2																	3	47		
1	3	2	5	3	2	4	1	2	3	4	1	2	2	5	2	3	2	4	3	50
1	4	1	4	2	1	5	1	1	2	5	1	1	2	4	2	3	2	4	2	43
1	5	2	5	2	2	4	1	2	3	4	1	2	3	4	3	3	3	4	2	50
1	6	2	4	1	2	5	4	3	2	5	4	3	1	5	1	2	1	5	3	53
1	7	3	5	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	62
1	8	1	4	3	1	5	1	2	4	5	3	3	2	5	2	2	2	4	2	51
1	9	4	4	3	4	5	1	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	5	3	55
2	0	2	4	3	2	5	1	1	2	4	1	2	1	5	1	1	1	4	3	43
2	1	2	5	3	2	5	1	2	3	5	1	2	2	4	2	3	2	5	3	52
2	2	1	5	2	1	4	4	3	2	4	1	1	2	4	2	3	2	4	2	47
2	3	2	4	2	2	5	3	3	3	5	1	2	3	5	3	3	3	5	2	56
2	4	2	5	1	2	4	3	3	2	4	4	3	1	4	1	2	1	4	3	49
2	5	3	4	2	3	5	2	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	63
2	6	1	4	3	1	5	1	2	4	5	3	3	2	5	2	2	2	5	2	52
2	7	2	5	3	2	4	1	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	4	3	50
2	8	1	4	2	1	5	1	1	2	5	1	2	1	5	1	1	1	4	2	40
2	9	2	4	2	2	5	1	2	3	4	1	2	2	4	2	3	2	5	2	48
3	0	2	4	1	2	5	4	3	2	4	1	1	2	5	2	3	2	4	3	50
3	1	3	5	2	3	5	3	3	3	5	1	2	3	4	3	3	3	5	3	59
3	2	1	5	3	1	4	3	3	2	4	4	3	1	4	1	2	1	4	2	48
3	3	4	4	3	4	5	2	3	4	5	2	3	2	4	2	2	2	5	3	59
3	4	2	5	3	2	4	1	2	4	4	1	2	1	5	1	1	1	4	3	46

4																			
3	1	4	2	1	5	1	2	3	5	1	2	2	4	2	3	2	4	2	46
5																			
3	2	5	2	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	2	3	2	4	2	44
6																			
3	2	4	1	2	5	1	2	3	5	1	2	3	5	3	3	3	5	3	53
7																			
3	3	5	2	3	4	4	3	2	4	4	3	1	4	1	2	1	4	3	53
8																			
3	1	4	3	1	5	2	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	2	60
9																			
4	4	4	3	4	5	1	2	4	4	3	3	2	4	2	2	2	5	3	57
0																			

### Correlations

		X.15	X.16	X.17	Total
X.1	Pearson Correlation	-.219	-.202	-.017	-.579**
	Sig. (2-tailed)	.174	.211	.917	.000
	N	40	40	40	40
X.2	Pearson Correlation	.302	.320*	-.078	.549**
	Sig. (2-tailed)	.058	.044	.632	.000
	N	40	40	40	40
X.3	Pearson Correlation	.272	.026	-.138	.341*
	Sig. (2-tailed)	.089	.876	.396	.031
	N	40	40	40	40
X.4	Pearson Correlation	.388*	.202	-.097	.331*
	Sig. (2-tailed)	.013	.211	.553	.037
	N	40	40	40	40
X.5	Pearson Correlation	.102	.026	-.023	.591**
	Sig. (2-tailed)	.531	.876	.888	.000
	N	40	40	40	40
X.6	Pearson Correlation	.302	.327*	.102	.406**
	Sig. (2-tailed)	.059	.040	.532	.009
	N	40	40	40	40
X.7	Pearson Correlation	.102	.026	-.023	.591**
	Sig. (2-tailed)	.531	.876	.888	.000
	N	40	40	40	40
X.8	Pearson Correlation	.102	.026	-.023	.778**
	Sig. (2-tailed)	.531	.876	.888	.000
	N	40	40	40	40
X.9	Pearson Correlation	-.093	-.139	.021	.387*
	Sig. (2-tailed)	.569	.391	.898	.014
	N	40	40	40	40
X.10	Pearson Correlation	.102	.026	-.023	.778**
	Sig. (2-tailed)	.531	.876	.888	.000
	N	40	40	40	40
X.11	Pearson Correlation	-.134	.050	.011	.517**
	Sig. (2-tailed)	.410	.758	.945	.001
	N	40	40	40	40
X.12	Pearson Correlation	-.068	-.102	.092	.622**
	Sig. (2-tailed)	.677	.531	.573	.000
	N	40	40	40	40

X.13	Pearson Correlation	-.201	.201	-.011	.299
	Sig. (2-tailed)	.214	.214	.945	.061
	N	40	40	40	40
X.14	Pearson Correlation	-.051	-.076	.097	.629**
	Sig. (2-tailed)	.757	.642	.553	.000
	N	40	40	40	40
X.15	Pearson Correlation	1	-.167	-.038	.499
	Sig. (2-tailed)		.304	.818	.018
	N	40	40	40	40
X.16	Pearson Correlation	-.167	1	-.056	.303
	Sig. (2-tailed)	.304		.730	.009
	N	40	40	40	40
X.17	Pearson Correlation	-.038	-.056	1	.498
	Sig. (2-tailed)	.818	.730		.008
	N	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.199	.203	.110	1
	Sig. (2-tailed)	.218	.209	.498	
	N	40	40	40	40

## Correlations

Y. 7	Pearson Correlation	.318*	.077	- .248	.318 *	.042	.788 **	1	.121	- .022	.451 **	.319 *	.318 *	- .118	.318 *	.351*	
	Sig. (2- tailed)	.046	.637	.122	.046	.795	.000		.456	.894	.003	.045	.046	.468	.046	.026	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 8	Pearson Correlation	.348*	- .072	.508 **	.348 *	.090	- .426 **	.121	1	.244	.053	.436 **	.520 **	.114	.520	.033	
	Sig. (2- tailed)	.028	.658	.001	.028	.583	.006	.456		.130	.747	.005	.001	.483	.001	.838	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 9	Pearson Correlation	- .186	- .371	.075	- .186	.628 **	- .166	.022	- .244	1	.020	.124	.203	.185	.203	.090	
	Sig. (2- tailed)	.251	.018	.647	.251	.000	.306	.894	.130		.904	.447	.210	.254	.210	.580	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 10	Pearson Correlation	.050	.151	.039	.050	- .108	.313 *	.451 **	.053	.020	1	.797 **	- .118	.160	.118	.207	
	Sig. (2- tailed)	.760	.354	.810	.760	.508	.049	.003	.747	.904		.000	.468	.325	.468	.200	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 11	Pearson Correlation	.278	.077	.366 *	.278	- .035	- .064	.319 *	.436 **	.124	.797 **	1	.038	- .044	.038	- .325*	
	Sig. (2- tailed)	.083	.637	.020	.083	.831	.695	.045	.005	.447	.000		.816	.786	.816	.041	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 12	Pearson Correlation	.268	- .071	- .071	.268	.175	- .019	.318 *	.520 **	.203	- .118		.038	1	.045	1.00 0**	
	Sig. (2- tailed)	.095	.662	.662	.095	.279	.906	.046	.001	.210	.468	.816		.782	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 13	Pearson Correlation	- .293	- .392	.043	- .293	.240	- .083	.118	- .114	.185	- .160	.044	- .045	1	.045	- .073	
	Sig. (2- tailed)	.066	.012	.791	.066	.136	.610	.468	.483	.254	.325	.786	.782		.782	.653	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 14	Pearson Correlation	.268	- .071	- .071	.268	.175	- .019	.318 *	.520 **	.203	- .118		.038	1.00 0**	.045	1	.709*
	Sig. (2- tailed)	.095	.662	.662	.095	.279	.906	.046	.001	.210	.468	.816	.000	.782		.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 15	Pearson Correlation	.074	- .027	- .362	.074	.144	.232	.351 *	.033	.090	- .207	.325 *	- .709 **	- .073	.709	1	.709**
	Sig. (2- tailed)	.648	.867	.022	.648	.376	.150	.026	.838	.580	.200	.041	.000	.653	.000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 16	Pearson Correlation	.268	- .071	- .071	.268	.175	- .019	.318 *	.520 **	.203	- .118		.038	1.00 0**	.045	1.00 0**	.709*
	Sig. (2- tailed)	.095	.662	.662	.095	.279	.906	.046	.001	.210	.468	.816	.000	.782	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 17	Pearson Correlation	.271	- .289	.043	.271	.567 **	.055	.177	.178	.390 *	- .027	.103	.101	- .042	.101	.073	
	Sig. (2- tailed)	.091	.070	.791	.091	.000	.734	.274	.273	.013	.871	.526	.533	.799	.533	.653	

		N																	
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Y. 18	Pearson Correlation	.686*	.023	-	.686	.051	.171	.289	.135	-	.113	.216	.015	-	.015	-	.124	.118	
	Sig. (2-tailed)	.000	.888	.561	.000	.753	.293	.070	.406	.398	.487	.181	.925	.446	.925	.468			
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
To tal	Pearson Correlation	.622*	-	.062	.622	.228	.256	.690	.593	.210	.344	.497	.733	-	.733	.436*			
	Sig. (2-tailed)	.000	.816	.703	.000	.157	.111	.000	.000	.193	.030	.001	.000	.753	.000	.005			
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	18

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized  
Residual

N	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	7.48381730
Most Extreme Differences	
Absolute	.360
Positive	.208
Negative	-.360
Test Statistic	.360
Asymp. Sig. (2-tailed)	.347 <sup>c</sup>

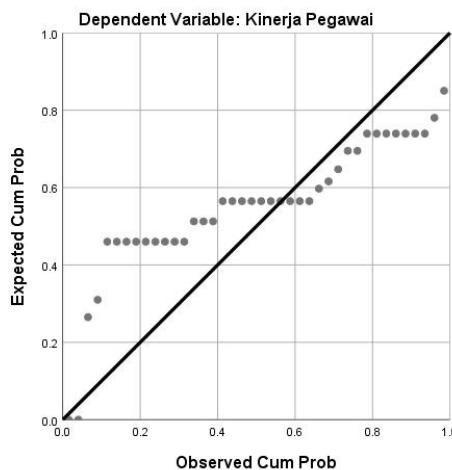
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah Dalam SPSS 25,2020

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	-182.067	112.981		-1.611	.115
Kepemimpinan	2.813	1.238	.346	2.272	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 <sup>a</sup>	.120	.096	7.58165

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai





SHOT ON MI PLAY  
AI DUAL CAMERA













SHOT ON MI PLAY  
AI DUAL CAMERA





SHOT ON MI PLAY  
AI DUAL CAMERA





SHOT ON MI PLAY  
AI DUAL CAMERA





**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 : 3472/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VII/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Lambunu

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 : Muksin  
NIM : S2116035  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : KECAMATAN LAMBUNU KAB. PARIGI PROV. SULAWESI TENGAH  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LAMBUNU KABUPATEN PARIGI MOUTONG PROVINSI SULAWESI TENGAH

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PARIGI MOUTONG**  
**KECAMATAN BOLANO LAMBUNU**  
Alamat : Jl. Trans Sulawesi KM. 310 No. .... Kode Pos 94379  
**LAMBUNU**

---

**REKOMENDASI IZIN PENELITIAN**

Nomor : 423.4.0531/UMUM

Menindaklanjuti surat Permohonan dari UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO Nomor 3472/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VII/2021 tanggal 06 Juli 2021 Perihal permohonan Ijin Penelitian dan Pengambilan data tentang pengaruh kepemimpinan CAMAT terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bolano Lambunu, Kabupaten Parigi Moutong, Propinsi Sulawesi Tengah, pada prinsipnya setujuh dan memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : MUKSIN  
NIM : S2116035  
Fakultasi : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : Kecamatan Bolano Lambunu, Kabupaten Parigi Moutong, Propinsi Sulawesi Tengah  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan CAMAT Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bolano Lambunu, Kabupaten Parigi Moutong, Propinsi Sulawesi Tengah.

Untuk melakukan penelitian dan mengambil data tentang Pengaruh Kepemimpinan CAMAT Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bolano Lambunu, Kabupaten Parigi Moutong, Propinsi Sulawesi Tengah.

Demikian rekomendasi Ijin penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Lambunu, 27 Juli 2021





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
UNIVERSITAS IHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0860/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	MUKSIN
NIM	:	S2116035
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi	:	Pengaruh kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di kecamatan lambunu kabupaten parigi moutong provinsi sulawesi tengah

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 32%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 03 November 2021

Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**

NIDN. 0906058301

**Tembusan :**

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



Skripsi\_S2116035\_MUKSIN\_Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah

Nov 2, 2021

7131 words / 47004 characters

S2116035

## Skripsi\_S2116035\_MUKSIN\_Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lambunu Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah

### Sources Overview

32%

OVERALL SIMILARITY

1	docplayer.info INTERNET	4%
2	dspace.uii.ac.id INTERNET	3%
3	repository.uin-suska.ac.id INTERNET	2%
4	123dok.com INTERNET	2%
5	www.scribd.com INTERNET	1%
6	text-id.123dok.com INTERNET	1%
7	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	1%
8	indeksprestasi.blogspot.com INTERNET	1%
9	eprints.uny.ac.id INTERNET	1%
10	journals.unihaz.ac.id INTERNET	1%
11	id.wikipedia.org INTERNET	1%
12	es.scribd.com INTERNET	<1%
13	id.123dok.com INTERNET	<1%
14	media.neliti.com INTERNET	<1%
15	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
16	core.ac.uk INTERNET	<1%