

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**Oleh  
SINDI KATILI  
NIM : S2117097**

**SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo*



**PROGRAM TUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOCIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2021**

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

### PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh:

**SINDI KATILI**  
S2117097

### SKRIPSI

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang DiSetujui Oleh Pembimbing Pada  
Tanggal 03 Mei 2021

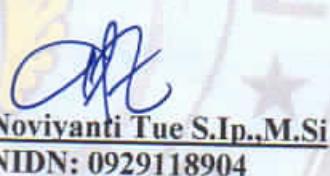
Menyetujui

Pembimbing I



Marten Nusi, S.Ip, M.A.  
NIDN: 0901038502

Pembimbing II

  
Noviyanti Tue S.Ip.,M.Si  
NIDN: 0929118904

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

OLEH :

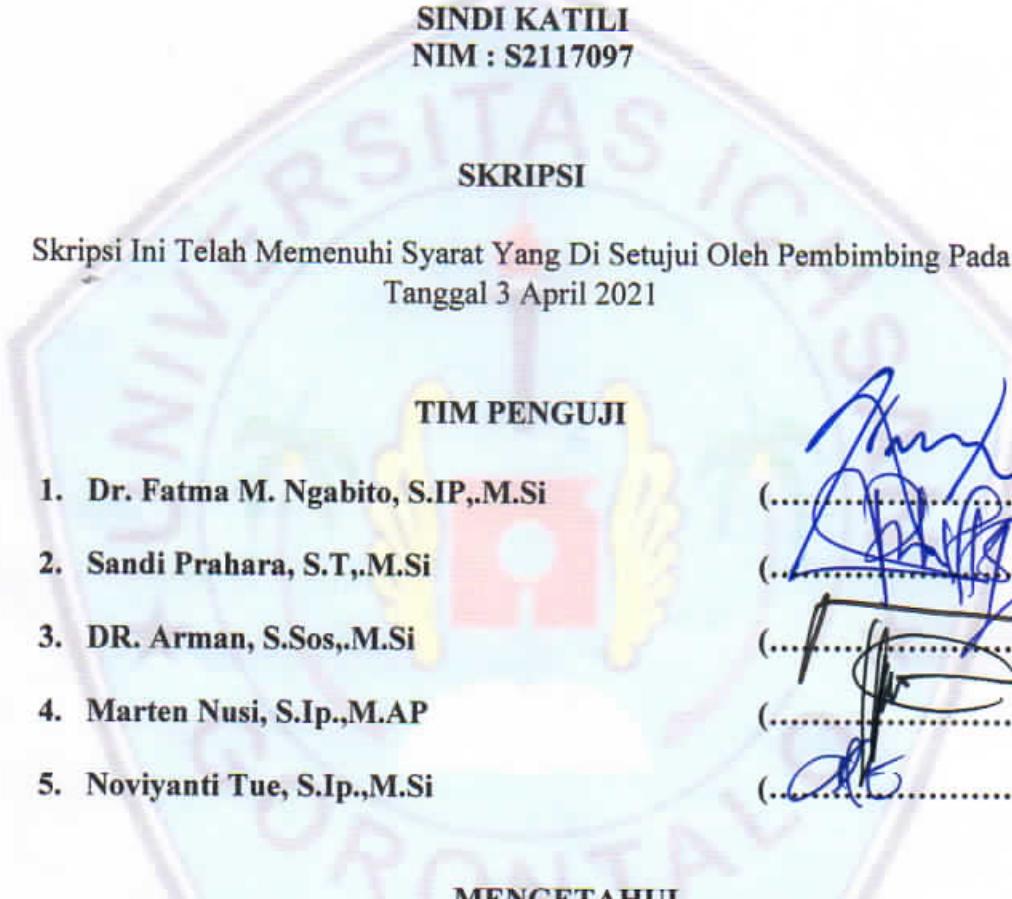
**SINDI KATILI**  
NIM : S2117097

**SKRIPSI**

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Di Setujui Oleh Pembimbing Pada  
Tanggal 3 April 2021

**TIM PENGUJI**

1. Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP.,M.Si
2. Sandi Prahara, S.T.,M.Si
3. DR. Arman, S.Sos.,M.Si
4. Marten Nusi, S.Ip.,M.AP
5. Noviyanti Tue, S.Ip.,M.Si



Handwritten signatures in blue ink are placed next to each of the five names listed above, with a blue ink bracket grouping the first four signatures and a black ink bracket grouping the last two signatures. Each signature is followed by a dotted line for a signature.

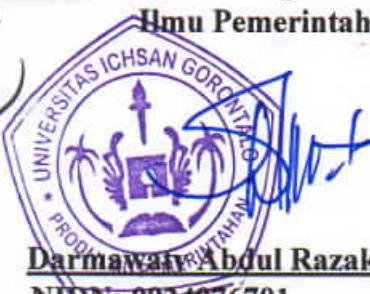
**MENGETAHUI**

**Dekan Fakultas  
Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**



DR. Arman, S.Sos.,M.Si  
NIDN: 09130788602

**Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan**



Darmawati Abdul Razak, S.Ip.,M.AP  
NIDN: 0924076701

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara ” adalah benar-benar asli dan merupakan karya sendiri yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengaruh dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh.



## ***ABSTRACT***

***SINDI KATILI. S2117106. THE INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTIONS ON THE APPARATUS' PERFORMANCE AT THE EDUCATION OFFICE OF NORTH GORONTALO DISTRICT.***

*The objective of this study is to analyze data regarding the influence of leadership function from the aspect of directive skill (X1) and the aspect of support or involvement (X2) on the apparatus' performance (Y) at the Education Office of North Gorontalo District. The study method is quantitative approach employing Path Analysis with a total population of 36 people who are all used as sample. The result of the study is obtained from hypothetical examination between the leadership function variables and the level of directive skill and support on apparatus' performance (Y) at the Education Office of North Gorontalo District. It is found that Fcount is 5.611 and the Ftable is 3.28. It is concluded that there is a leadership function influence with the level of directive and support on apparatus' performance (Y) at the Education Office of North Gorontalo District. The influence quantity of leadership function variables on apparatus' performance (Y) at the Education Office of North Gorontalo District is 69%. The remaining 31% is from other factors or variables which are not examined in this study. Keywords: leadership function, apparatus' performance*

## ABSTRAK

### **Sindi katili, Nim S2117106, “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan kabupaten Gorontalo Utara”**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis data mengenai pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X 1) dan dimensi yang berkenaan dengan dukungan (Support) atau keterlibatan ( X 2) terhadap kinerja pegawa (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

Metode dengan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis jalur, jumlah populasi 36 orang dan keseluruhannya digunakan sebagai sampel.

Hasil penelitian yaitu uji hipotesis antara variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat mengarahkan dan dengan tingkat dukungan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Dapatkan nilai Fhitung sebesar 5,611 sedangkan Ftabel sebesar 3,28. Kesimpulannya terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan dengan tingkat pengarahan dan dukungan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Besaran pengaruh variabel fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 69%. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: FungsiKepemimpinan, KinerjaPegawai**

## **MOTO DAN PERSEMBAHA**

### **MOTO**

- ❖ Jagan perna puas degan apa yang telah kita raih, karena kepuasan akan membuat kemunduran dalam satu pencapaian
- ❖ semangatlah dalam merai cita-cita untuk mendapat keinginan sesuai yang kita impikan

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ Skripsi ini di persembahkan untuk bapak dan ibu yang mengajarkan kearipan hidup dan ahlak dalam kehidupan saya
- ❖ Adik adiku tercinta trimakasi atas dukungnya kelak kalian juga akan menjadi orang yang berguna untuk orang banyak
- ❖ bapak ibu dosen fakultas ilmu sosial dan ilmu politik yang telah membibing saya trimakasi atas ilmu yang kalian ajarakan

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah S.W.T, karena dengan kuasanya skripsi yang berjudul “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Pengaruh Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara” ini dapat terselesaikan. Skripsi ini sengaja dibuat sebagai salah satu persyaratan terselesainya strata 1 Di Universitas Ichsan Gorontalo.

Peneliti menyadari bahwa isi dari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu apabila terdapat kekhilafan didalamnya mohon dimaklumi. Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua tercinta Ayahanda, Samsudin Katili dan Ibunda, Masni Pulu, Bapak Ketua Yayasan PIPT Ichsan Gorontalo Ichsan Latjockke, M.AK, Bapak Dr. Abdul Gaffer Latjockke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman S. Sos M. Si selaku Dekan Fakultas Sospol Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Marten Nusi S.IP M.AP selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik, ibu Wakil Dekan 2 Ibu Dwi Ratna Sari S.Sos M.com, Bapak Ramansyah S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan 3, Bapak Marten Nusi, S.IP., M.AP selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan terhadap penyelesaian skripsi ini, ibu Noviyanti Tue S.IP M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan terhadap penyelesaian skripsi ini, terimakasih juga saya dan kepada teman-teman seangkatan 2017/2018 Fakultas Sospol Universitas Ichsan Gorontalo yang selalu

membantu memberikan kontribusi berupa ide-ide dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Akhir kata semoga ilmu, arahan maupun bimbingan yang di berikan kepada saya mendapatkan imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Gorontalo,

2021

Penulis



**SINDI KATILI**  
**NIM.S21.17.079**

## DAFTAR ISI

### Halaman

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                      | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>                       | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>                         | <b>iii</b>  |
| <b>SURAT PERYATAAN .....</b>                                    | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>   | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>vi</b>   |
| <b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>                               | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                      | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>x</b>    |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>                                  | <b>1</b>    |
| 1.1. Latar Belakang masalah .....                               | 1           |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                                      | 5           |
| 1.3. Tujuan penelitian.....                                     | 5           |
| 1.4. Manfaat penelitian.....                                    | 6           |
| <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                            | <b>8</b>    |
| 2.1. Pengertian Kepemimpinan .....                              | 8           |
| 2.2Fungsi Kepemimpinan .....                                    | 10          |
| 2.3. Sifat Kepemimpinan .....                                   | 11          |
| 2.4 Indikator Penilaian Kinerja .....                           | 17          |
| 2.5 Hubungan Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 22          |
| 2.6 Kerangka Pemikiran.....                                     | 23          |
| <b>BAB III. OBYEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>               | <b>26</b>   |
| 3.1. Objek Penelitian.....                                      | 26          |
| 3.2. Metode Penelitian.....                                     | 26          |
| 3.2.1 Desain Penelitian .....                                   | 26          |
| 3.3Operasionalisasi Variabel.....                               | 27          |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.4 Populasi .....                                  | 30        |
| 3.5 Sampel.....                                     | 30        |
| 3.6 Prosedur Pengumpulan Data .....                 | 30        |
| 3.7 Prosedur Penelitian.....                        | 31        |
| 3.8 Uji Validitas .....                             | 31        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>40</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                          | 40        |
| 4.1.1 Deskripsi Variable Fungsi Kepemimpinan .....  | 40        |
| 4.1.2 Deskripsi Variable Kinerja Pegawai .....      | 47        |
| 4.2 Pembahasan .....                                | 53        |
| 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....          | 53        |
| 4.2.2 Analisis Jalur.....                           | 57        |
| 4.2.3 Pengujian Hubungan Kausal .....               | 57        |
| 4.2.4 Pengujian Secara Simultan.....                | 61        |
| 4.2.5 Pengujian Secara Individu (Parsial) .....     | 64        |
| 4.2.6 Persamaan Analisis Jalur.....                 | 66        |
| 4.2.7 Diagram Analisis Jalur .....                  | 68        |
| <b>BAB V PEUTUP.....</b>                            | <b>72</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                 | 72        |
| 5.2. Saran.....                                     | 72        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                         | <b>73</b> |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kinerja pegawai adalah bentuk tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tidak hanya sebagai kinerja individu, karena kinerja setiap individu mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja organisasinya. Dengan kata lain kinerja individu menjadi cerminan dari kinerja organisasinya. Pada dasarnya pegawai yang bekerja dalam satu organisasi merupakan kelompok pekerja atau yang dikatakan dengan kerja tim. Diperlukan komitmen yang tinggi untuk memenuhi capaian organisasi.

Dari segi beban kerja aparatur, telah dibuat pedoman yang idealtentang bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai kemampuan dan waktu kerja yang diberikan. Dalam kaitan ini di lembaga pemerintah, baik pusat maupun daerah telah dikembangkan sistem mekanisme analisis jabatan yang secara riil mengungkap dan mendeskripsikan batas dan ruang lingkup tugas setiap pegawai pada masing-masing instansi dimana mereka bertugas.

Setiap pegawai harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan harus membawa hasil. Keberhasilan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja sangat tergantung dari seberapa besar kinerja individu atau pegawai, karena unsur manusialah yang berperan penting yang akan menentukan keberhasilan peningkatan kinerja organisasi. Hal ini disadari bahwa untuk mewujudkan tujuan dari pada suatu organisasi sangatlah diperlakukan kinerja yang baik dari para pegawainya. Dengan kinerja yang baik dari para pegawai,

maka pelaksanaan tugas akan lebih efektif dan efisien sehingga pegawai dapat mewujudkan tujuan organisasi secara cepat dan tepat.

Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan tugasnya pegawai diharapkan mampu mewujudkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kinerja seseorang baru akan dapat diketahui apabila seseorang menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, yang perlu dipahami oleh setiap pegawai atau pimpinan organisasi atas unit kerja, yaitu kegiatan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, serta waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Berdasarkan hal tersebut, setiap pegawai harus menyadari bahwa pekerjaan yang dikerjakan harus membawa hasil yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun kenyataan yang didapati dilapangan, kinerja pegawai pemerintah banyak mendapat sorotan dari masyarakat karena hasil kinerja pelayanan mereka belum sesuai dengan harapan masyarakat.

Demikian hal yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Sebagai lembaga teknis pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo Utara, tentunya setiap pegawai dituntut kemampuannya untuk mengeliminasi permasalahan di daerah, memiliki struktur yang fleksibel, mampu menambah wawasan dan memberikan tempat bagi para profesional yang mampu merumuskan konsep-konsep perencanaan, menentukan, dan memilih prioritas pembangunan yang sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat luas.

Namun, dari hasil pengamatan penulis, kinerja pegawai masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kekurangmampuan sebagai pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan benar yang berdampak pada timbulnya pemberoran, sebagai pegawai juga kurang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas perencanaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan kurang berorientasi pada kualitas, kurang kreatif dalam melakukan tugasnya, serta kurang berani mengambil keputusan karena takut kena marah dari pimpinan langsungnya apabila terjadi kesalahan.

Permasalahan tersebut akhirnya berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam bekerja. Olehnya itu, salah satu cara menanamkan jiwa profesionalisme pegawai dalam bekerja ialah mengefektifkan fungsi kepemimpinan yang diemban oleh seorang pemimpin. Menurut Ziegler dalam Wahjono (2010 : 266)"pemimpin harus mampu memberdayakan setiap anak buah yang dipimpinnya sehingga mengerti tentang tujuan yang diinginkan organisasi, cara yang diperlakukan untuk bisa mewujudkannya dan komitmen dari setiap bawahan adalah dengan selalu melibatkan partisipasi aktif dari setiap pegawai dengan mengajukan pertanyaan yang mengacu pada model pendekatan yang manusiawi."

Demikian pula menurut Sutarto (2006 : 74)"kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya,peran dan pungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu, pemimpin harus

berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya, apakah sang pemimpin yang bersangkutan berada di organisasi publik ataukah di organisasi non publik.”

Keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya tidak ditentukan oleh tingkat keahliannya di bidang penguasaan konsep dan teknik kepemimpinan semata, melainkan juga lebih banyak ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam melihat situasi dan kondisi para bawahannya, misalnya apakah bawahan masih rendah keterampilan dalam mengoperasikan peralatan kantor yang ada, apakah bawahannya senang dengan posisinya saat ini, apakah antara bawahan yang satu dengan lain memiliki kecocokan dalam bekerja atau tidak, dan lain sebagainya.

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya diukur dari kemampuan dalam meningkatkan kinerja bawahannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila kinerja bawahan meningkat dan semua tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sebaliknya, apabila kinerja bawahannya menurun dan kepemimpinannya dinilai tidak efektif dalam memotivasi bawahannya, maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang secara pasti berbeda dengan kepribadiannya sendiri.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X 1) dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (Support) atau keterlibatan (X 2) sedcara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X 1) dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (Support) atau keterlibatan (X 2) secara persial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini diadakan dengan maksud untuk menganalisis data mengenai pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X 1) dan dimensi yang berkenaan dengan

tingkat dukungan (Support) atau keterlibatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

### 1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1) dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (Support) atau keterlibatan (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk mengatasi seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1) dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (Support) atau keterlibatan (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Untuk praktisi  
Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara dalam menerapkan fungsi kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Untuk akademisi

Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan pengembangan ilmu pemerintahan, khususnya mengenai pengembangan teori fungsi kepemimpinan dan kinerja pegawai.

3. Untuk peneliti

Sebagai bahan referensi pembaca dan peneliti selanjutnya dalam upaya pengembangan ilmu pemerintahan dan yang akan meneliti lebih lanjut mengenai fungsi kepemimpinan dan kinerja pegawai.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Seorang pemimpin dalam organisasi atau birokrasi pemerintahan juga dituntut kemampuannya untuk mempengaruhi dan dapat memberikan motivasi kepada bawahannya. Sebagaimana dikatakan oleh Adair dalam Pasolong (2008 : 136)“kepemimpinan dan motivasi ibarat saudara kandung laki-laki dan perempuan, sulit dibayangkan seorang pemimpin yang tidak memotivasi orang lain, karena motivasi sangat dipengaruhi oleh penampilan seorang pemimpin terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh bawahan dalam segala situasi.”

Menurut Robbins dalam Pasolong (2008 : 4)”kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.” Sedangkan menurut Maxwell dalam Pasolong (2008 : 4)”kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut, pemimpin terkemuka suatu kelompok tertentu mudah ditemukan, perhatikan saja orang-orang ketika mereka berkumpul.”

Adapun CN. Cooley dalam Syafi’ie (2008 : 2)”mengatakan bahwa pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat.” Kemudian Tead dalam

Syaffie (208 : 2)"mengatakan kepemimpinan sebagai perpaduan perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya."

Selanjutnya menurut Siswanto (2008 : 154)"kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah di tetapkan."

Berdasarkan batas diatas, menurut Siswanto (2008 : 153) terdapat tiga implikasi penting yang perlu mendapat perhatian, yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain atau bawahan, karena kesanggupan mereka untuk menerima pengarahan dari manager, para bawahan membantu menegaskan eksistensi manajer dan memungkinkan proses kepemimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi otoritas yang tidak mungkin seimbang diantara manajer dan bawahan. Manajer memiliki otoritas untuk mengarahkan beberapa aktivitas para bawahan, yang tidak mungkin dengan cara yang sama mengarahkan aktivitas manajer.
3. Di samping secara legal mampu memberikan para bawahan berupa perintah atau pengarahan, manajer juga dapat memengaruhi bawahan dengan berbagai sifat kepemimpinannya.

Menurut Kartono (2008 : 6)"kepemimpinan adalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin, kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin, ada relasi interpersonal, kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi tercapainya satu tujuan tertentu."

Menurut Terry dan Sedarmayanti (2007 : 249)"kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama." Kemudian Dubin dalam Sedermayanti (2007 : 249)"mengatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambil keputusan." Sedangkan Stogdill dalam Sedermayanti (2007 : 249)"mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan."

## **2.2 Fungsi Kepemimpinan**

Kartono (2008 : 93) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu perencanaan.

Jadi birokrasi yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan birokrasi tersebut dapat dibedakan dengan birokrasi lain yang tidak berhasil.

Sifat dan ciri umum tersebut adalah fungsi kepemimpinan dalam birokrasi itu sendiri. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009 : 34) fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antarindividu di dalam situasi sosial suatu kelompok organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti :

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktifitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Hicks dan Gullet dalam Pasolong (2008 : 22), membagi delapan fungsi kepemimpinan, yaitu :

1. Pemimpin sebagai penengah,
2. Pemimpin sebagai pengatur,
3. Pemimpin sebagai pemenuhan tujuan,
4. Pemimpin sebagai katalisator,
5. Pemimpin sebagai pemberi jaminan,
6. Pemimpin sebagai yang mewakili,
7. Pemimpin sebagai pembangkit semangat,
8. Pemimpin sebagai pemuji.

## 2.3 Sifat Kepemimpinan

Tead dalam Kartono (2008 : 44) mengemukakan 10 (sepuluh) sifat, yaitu sebagai berikut :

1. Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*)

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa, yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis.

2. Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*)

Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, dia tahu persis kemana arah yang akan ditujunya, serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang dipimpinnya..

3. Antusiasme (enthusiasm, semangat kegairahan, kegembiraan yang besar)

Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat serta *spirit de corps*. Semua ini membangkitkan antusiasme, optimisme, dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun para anggota kelompok.

4. Keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*)

*Affection* itu berarti kesayangan, kasing sayang, cinta, simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. Sebab pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera.

Sedang keramahtamahan itu mempunyai sifat mempengaruhi orang lain juga membuka setiap hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahan tersebut. Keramahan juga memberian pengaruh mengajak, dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama, mencapai satu sasaran tertentu.

5. Integritas (*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)

Pemimpin itu harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaandengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama.

6. Penguasaan teknis (*technical mastery*)

Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.

7. Ketegasan dalam memngambil keputusan (*decisiveness*)

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya ia mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya.

8. Kecerdasaan (*intelligence*)

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat.

#### 9. Keterampilan mengajar (*teaching skill*)

Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu.

#### 10. Kepercayaan (*faaith*)

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya. Yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif, dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan program-program kerjanya.

Menurut Sedermayanti (2007 : 259) kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian :

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan
- b. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
- c. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
- d. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik
- e. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
- f. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
- g. Memainkan (pertunjukan) musik
- h. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kemudian Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2008 : 2) mengatakan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Otley dalam Mahmudi (2008 : 6)"mengatakan bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut." Kemudian Rogers dalam Mahmudi (2008 : 6)"knerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri *outcomes of work*, karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi."

Secara etimologi menurut Sinambela, dkk (2008 : 136) kinerja berasal dari kata *performance*. Performance berasal dari kata *to ferform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) : (1) masukan, menjalankan, melaksanakan ; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban soutu nazar ; (3) menggambarkan karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7)

memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kemudian dikatakan Sinambela, dkk (2008 : 137)"bahwa kinerja adalah hasil keja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika."

Selanjutnya menurut Sinambela, dkk (2008 : 137) dari devinisi tersebut terdapat setidaknya empat elemen, yaitu :

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Konsep kinerja menurut Pasolong (2008 : 196)"pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai perindividu dan kinerja organisasi, kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut."

Menurut Widodo dalam Pasolong (2008 : 197)"kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan." Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI) dalam Pasolong (2008 : 197)"merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, misi, dan visi organisasi."

#### **2.4 Indikator Penilaian Kinerja**

Dessler dalam Pasolong (2008 : 206)"menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada, tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata."

Dilain pihak, Makmur (2009 : 235) mengatakan bahwa karakteristik aparatur pemerintah yang dapat dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi dapat diukur melalui :

1. Prestasi. Salah satu ukuran aparatur pemerintah memiliki kinerja tinggi kaitannya dengan menyelesaikan tugas kewenangan yang dipercayakan kepadanya adalah melalui prestasi kerja.
2. Percaya diri. Tidak ada aparatur pemerintah yang memiliki kinerja tinggi jika percaya diri tidak kuat karena percaya diri merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai predikat terpuji.
3. Pengendalian diri. Kematangan perilaku (kesabaran) aparatur pemerintah merupakan gambaran kemampuan mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi sehingga dapat melahirkan kinerja yang tinggi.
4. Konpetensi. Kemahiran atau kematangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan sumber utama untuk menciptakan aparatur pemerintah dapat memiliki kinerja yang tinggi.

Disisi lain, Moekijat (2010 : 106) unsur yang dinilai kinerja Pegawai Negeri Sipil selama ini didasarkan pada daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yaitu :

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah ketiaatan, pengabdian kepada pasal, UUD 1945, negara dan pemerintah, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Penilai menilai pegawai terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut melalui pekerjaanya.

### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil.

### 4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati perundang-undangan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan sesuai instruksi atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

### 5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugas dan kewenangan dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

### 6. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.

## 7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah untuk melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasannya.

## 8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan hanya dinilai bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat muda golongan III/a yang mengaku suatu jabatan.

Sedarmayanti (2007 : 195)"mengatakan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program/ kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi."

Selanjutnya dikatakan oleh Sedarmayanti bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk :

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.

- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadai alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara onyektif.
- i. Menunjukan peningkatan yang perlu dilakukan
- j. Mengungkap permasalah yang terjadi.

Selanjutnya Sedarmayanti (2007 : 262) mengatakan bahwa secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja :

- 1. Sebagai dasar pengambilan untuk :
  - a. Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi
  - b. “menindak” pekerjaan yang kurang / tidak berprestasi
  - c. Melatih memutasikan/ mendisiplinkan pekerja
  - d. Memberi/ menunda kenaikan imbalan/ balas jasa
  - e. Berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem penghargaan dan pemberian hukuman.
- 2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes/ menguji keabsahan suatu alat tes. Caranya, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian kinerja

untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa skor tes dapat meramalkan kinerja. Meskipun demikian, jika penilaian kinerja dapat dilakukan secara benar, ata jika ada pertimbangan lain yang mempengaruhi hasil penilaian kinerja, maka penilaian kinerja tidak dapat digunakan secara sah untuk tujuan apapun.

3. Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerja dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menemukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

## **2.5 Hubungan Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam penugasan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Sutarto dalam Pasolong (2008 : 118) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan dapat memberikan motivasi kepada bawahan, yang berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena pimpinan birokrasi ini tentu saja mempunyai bawahan, yang karena kedudukannya mempunyai kekuasaan formal (wewenang/authority) dan tanggung jawab (akuntabilitas).

Melalui kemampuan mempengaruhi, pemimpin membentuk dan menggunakan kekuatan serta otoritas yang diterima pengikutnya. Jadi pada intinya kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, kemampuan mempengaruhi perilaku pengikutnya karena adanya tujuan yang diharapkan. Olehnya itu, seorang pemimpin harus memahami dinamika kegiatan bawahannya dalam bekerja.

Selanjutnya Sofyandi dan Garniwa (2007 : 175) mengatakan bahwa dalam kepemimpinan terdapat beberapa elemen yang bersirat, yaitu : elemen pertama adalah bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua adalah melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan, mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya. Dan elemen terakhir adalah memusatkan pada pencapaian tujuan.

## **2.6 Kerangka Pemikiran**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009 : 234)"fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok organisasi."

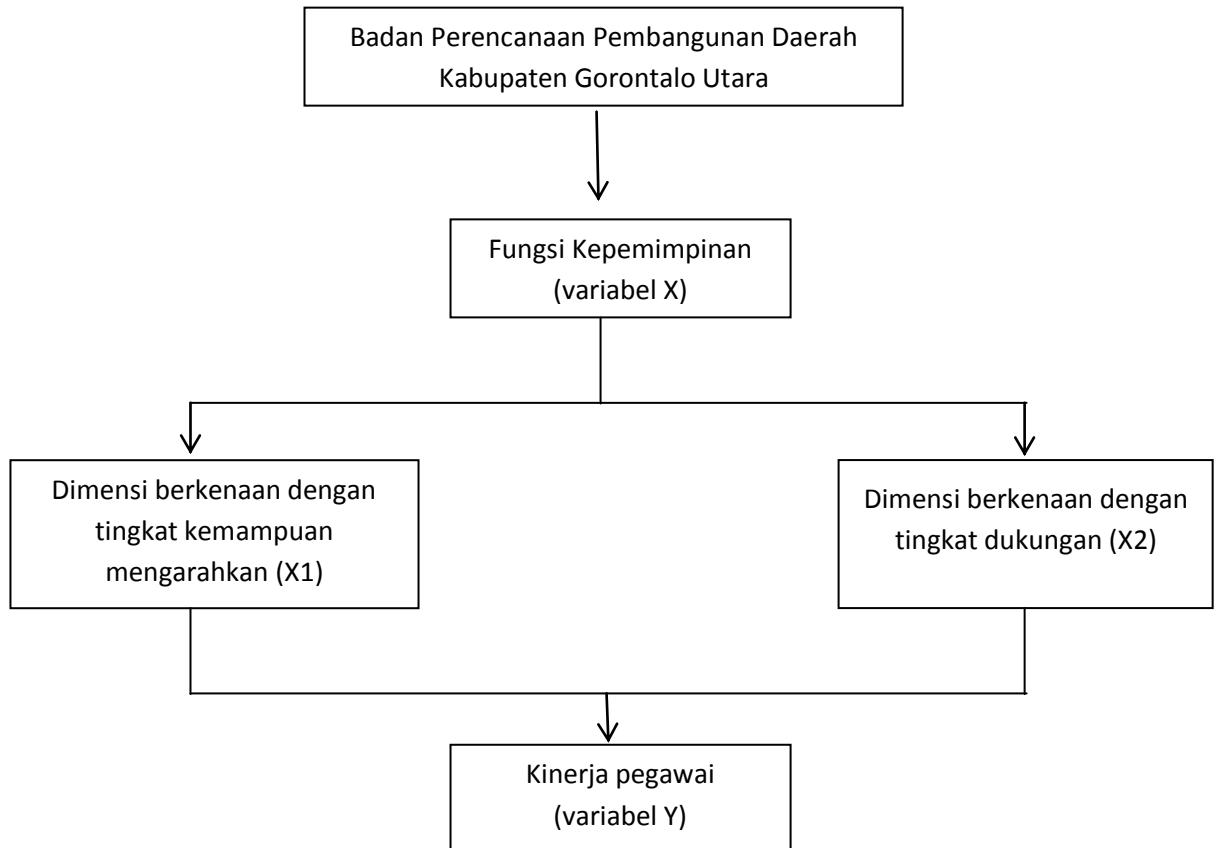
Menurut Makmur (2009:235)"kinerja pegawai mengacu pada kemampuan seseorang atau beberapa orang maupun mengacu pada kemampuan seseorang atau beberapa orang dalam kelompok atau organisasi yang mengandalkan keunikan dan kemahirannya untuk menghasilkan gagasan baru, dan wawasan luas yang sangat bernilai bagi seseorang."

Kinerja dapat juga dianggap sebagai kemampuan untuk menjadi seorang atau beberapa orang dengan menghasilkan yang terbaik dan dapat ditiru seorang atau beberapa orang lainnya. Makmur (2009 : 235) mengatakan bahwa karakteristik aparatur pemerintah yang dapat dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi dapat diukur melalui : a) prestasi, b) percaya diri, c) pengendalian diri, dan d) kompetensi.

Oleh karena itu, kinerja lebih tepat dipahami sebagai suatu pengalaman atau pemikiran untuk mengungkapkan dan mengaktualisasikan kemampuan, sehingga memberikan manfaat dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh organisasi kepada para pegawai.

Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1. Bagan kerangka pemikiran



## Hipotesis

Riduwan (2008 : 35) mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diujilagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah.

Dari rumusan masalah sebagaimana dinyatakan pada bab diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1) dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

2. Fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1) dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap jinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB III**

### **OBYEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1) dan dimensi yang berkenan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini dilakukan kurang lebih dari tiga bulan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, dengan menggunakan alkesih waktu selama 3 (tiga) bulan.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.1.1. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2008 : 8)"metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Menurut Ridwan (2009 : 65)"studi deskritif yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggamberkan apa adanya hasil penelitian."

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan dalam pengukuran variabel penelitian nantinya, maka perlu mengoperisionalkan variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.1

Operasionalisasi variabel X dan Y

| Variabel                              | Dimensi  | Indikator   | Skala   |
|---------------------------------------|--|---|---------|
| Fungsi Kepemimpinan (variabel X)      | Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemimpin memberikan arahan kerja yang jelas kepada setiap pegawainya</li> <li>- Pemimpin memberikan nasihat kepada pegawai, apabila ada pegawainya yang keliru dalam bekerja</li> </ul>  |         |
| Menurut Rivai dan Mulyadi (2009 : 34) |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemimpin menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh pegaawainya, terutama menyangkut tugas, kewajiban dan hak-hak pegawai</li> <li>- Pemimpin melakukan koordinasi kerja yang baik dengan setiap unit kerja, agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik</li> </ul> | Ordinal |

|  |  |
|--|--|
| <p>Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan (X2)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemimpin memotivasi pegawai agar selalu bersemangat dalam bekerja</li> <li>- Pemimpin membangun Ordinal keharmonisan kerja (tugas/ kewajiban dengan hak-hak yang diperoleh pegawai) dengan setiap pegawainya</li> <li>- Pemimpin memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada setiap pegawai untuk berkreasi dalam bekerja</li> <li>- Pemimpin memberi kewenangan kepada setiap pegawainya untuk mencari solusi terbaik dari pekerjaannya</li> </ul> |
| <p>Kinerja pegawai (variabel Y)</p>  | <p>Karakteristik aparatur berkinerja tinggi :</p> <p>a. Prestasi kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai memiliki kualitas kerja yang unggul</li> <li>- Pegawai memiliki kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas</li> <li>- Pegawai memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melaksanakan tugas</li> <li>- Pegawai memiliki dorongan dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya</li> </ul> <p>b. Percaya diri</p>                        |

- c. Pengendalian diri
  - Pegawai mampu mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi
  - Pegawai memiliki siap sabar dalam menyelesaikan masalah
  - Pegawai memahami ruang lingkup pekerjaannya
- d. kompetensi
  - Pegawai dapat menggunakan semua peralatan yang ada di kantor dengan baik dan benar

Variabel penelitian yang akan diukur tersebut akan menggunakan kuesioner dengan alat ukur Skala Likers. Kuesioner akan disusun dengan menyiapkan lima (5) pilihan pertanyaan yakni selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai berbeda, yaitu seperti tampak dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.2

Bobot nilai variabel

| <b>Bobot Nilai</b> | <b>Pilihan</b> |
|--------------------|----------------|
| 5                  | Selalu         |
| 4                  | Sering         |
| 3                  | Kadang-kadang  |
| 2                  | Jarang         |

|   |              |
|---|--------------|
| 1 | Tidak pernah |
|---|--------------|

### **3.4 Populasi**

Sugiyono (2008 : 80)"mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 36 orang.

### **3.5 Sampel**

Sugiyono (2008 : 81)"mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. karena populasi ini terbatas dan berukuran kurang dari 100, maka diambil semua populasi diambil sebagai sampel, penentuan sampel seperti ini disebut sampling jenuh atau sensus." Menurut Sugiyono (2008 : 85)"sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang.

### **3.6 Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu suatu teknik pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan berkaitan dengan obyek yang diteliti.
2. Metode kuesioner/angket, yakni merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden yang telah dipilih untuk dijawab.

### **3.8 Prosedur Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang baik dan mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik pula, dan lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan sudah valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

### **3.7 Uji Validitas**

Menurut arikunto (2006 : 219)"validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur, uji validitas dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkerolasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel."

Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, menurut Masrun dalam Sugiyono (2007 : 124)"menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula."

Untuk pengujian menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

X = Variabel bebas/ variabel indevendent

Y = Variabel bebas/ variabel devendent

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi kenilai t studen dan dibandingkan dengan t tebal pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t di bawah atau sama dengan nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya

pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Interpretasi koefisien korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,80 - 1,000       | Sangat kuat      |
| 0,60 - 0,799       | Kuat             |
| 0,40 - 0,599       | Cukup kuat       |
| 0,20 – 0,399       | Rendah           |
| 0,00 – 0,199       | Sangat rendah    |

Sumber : Riduwan (2008 : 136)

### 3.8.1 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur kenadalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden. Ini dimaksudkan apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan gejala tertentu dari kelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid. Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.

3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi product moment.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah.

$$2 r_b$$

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

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

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

### 3.1.2. Metode Analisis Data

#### 3.1.2.1. Konversi Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang disebarluaskan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisis penelitian ini, maka peneliti perlu, melakukan konversi data. Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data. Hal ini dapat

dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008 : 187) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Mencari data skor terbesar dan terkecil.
- Mencari nilai rentangan (R), dengan rumus :

$$R = \text{Skor terbesar} - \text{skor terkecil}$$

- Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus :

$$BK = 1 + 3.3 \log n \text{ (Rumus Sturges)}$$

- Mencari nilai panjang kelas (i) dengan rumus :

Rentang

$$i = \frac{R}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

Banyaknya Kelas

- Membuat tabulasi dengan tabel penolong

| No     | Kelas Interval | Fi         | Nilai Tengah (Xi) | Xi <sup>2</sup> | f.X <sub>i</sub>     | f.X <sup>2</sup>       |
|--------|----------------|------------|-------------------|-----------------|----------------------|------------------------|
| 1.     |                |            |                   |                 |                      |                        |
| 2.     |                |            |                   |                 |                      |                        |
| Jumlah |                | $\Sigma f$ |                   |                 | $\Sigma f \cdot X_i$ | $\Sigma f \cdot X_i^2$ |

- Mencari rata-rata (*mean*), dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum f X_i}{N}$$

- Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus

$$n \cdot \sum f X_i^2 - (\sum f X_i)^2$$

$$S = \sqrt{\frac{n \cdot (n-1)}{\sum (X_i - \bar{X})^2}}$$

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus

$$T_i = 50 + 10 \frac{S}{(X_i - \bar{X})}$$

Keterangan :

$T_i$  = Data interval

$X_i$  = Data ordinal

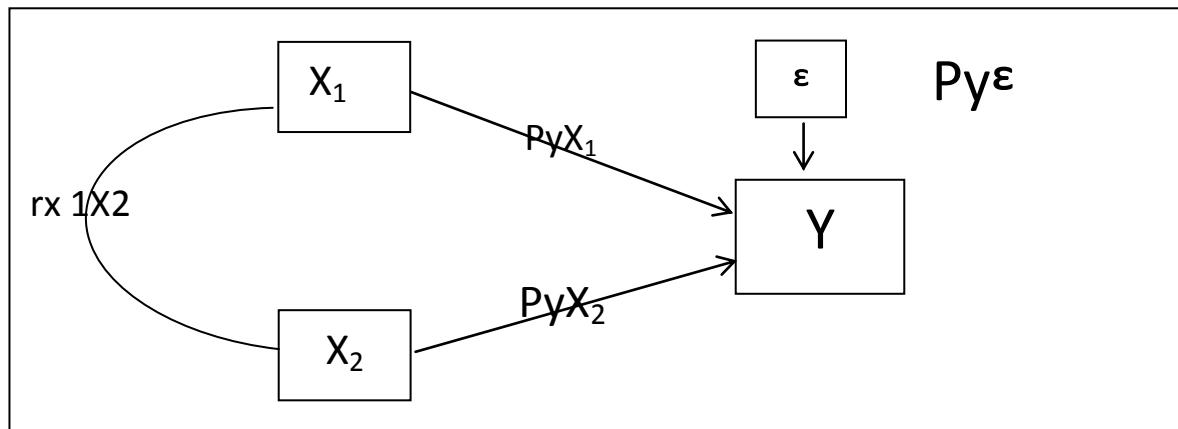
-

$\bar{X}$  = Nilai rata-rata

$S$  = Simpangan baku

### 3.1.2.2. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah ada pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1) dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval. Skema analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.1 Struktur analisis jalur

Keterangan :

- X1 = Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan
- X2 = Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support)
- Y = Kinerja Pegawai
- ε = variabel lain yang mempengaruhi variabel Y tetapi tidak teliti

### Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis akan menggunakan path analisis dengan langkah-langkah berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yakni
$$Y = Pyx_1 \cdot X_1 + Pyx_2 \cdot X_2 + \epsilon$$
2. Menghitung matriks korelasi antar  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1, 2$ )

6. Menghitung  $R^2y$  ( $X_1, X_2$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung variabel indevendent terhadap variabel devendent, yakni :

1. Pengaruh langsung

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow = (Pyx_1)(Pyx_1); \text{ dimana } i = 1, 2$$

2. Pengaruh tidak langsung

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow$$

$$= (Pyxi)(Ryxix)(Pyxi); \text{ dimana } i = \text{yang berpengaruh} \text{ dan } j = \text{yang dilalui.}$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung, atau dengan rumus =  $Pyxi^2 + \sum Pyxi rxix_j$ .

9. Menguji koefisien jalur

Penguji koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan Rumus secara matematis adalah :

$$H_0 : Pyx_1 > Pyx_2 \dots \dots \dots Pyx_k > 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } Pyxi < 0$$

Statistik Uji dipergunakan adalah Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$(n - k - 1) R^2 yx_1 x_2 \dots \dots x_k$$

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2 yx_1 x_2 \dots \dots x_k}{k (1 - R^2 yx_1 x_2 \dots \dots x_k)}$$

kriteria uji

Terima  $H_0$ , jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{daftar}}$

Tolak  $H_0$ , jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{daftar}}$

Hipotesis kedua

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial. Rumus secara matematis yang digunakan adalah :

$$H_0 : \beta_{xi} = 0$$

$$H_0 : \beta_{xi} \neq 0$$

Statistik uji yang dipergunakan adalah  $t$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{\beta}_{xi}$$

$$t = \frac{\hat{\beta}_{xi}}{\sqrt{\frac{(t - R^2 y_{x_1} x_2 - \dots - x_k) C_1}{\sum x^2 y_{x_1}}}}$$

$$n - k - 1$$

Kriteria uji

Terima  $H_0$ , jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{daftar}}$

Tolak  $H_0$ , jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{daftar}}$

Semua pengujian yang disebutkan di atas, diproses melalui program komputer SPSS versi 21 dan program excel 2013.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Setelah menetapkan rumusan masalah dan menentukan alat uji analisis yang digunakan, kemudian akan dilakukan analisis untuk pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara fungsi kepemimpinan sebagai variabel (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Untuk memudahkan interpretasi terhadap gejala yang ada di kedua variabel tersebut, maka peneliti akan melakukan deskripsi secara kuantitatif terhadap variabel secara terpisah.

##### **4.1.1 Deskripsi Variabel Fungsi Kepemimpinan**

Variabel fungsi kepemimpinan akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan arahan kerja kepada setiap pegawai dengan jelas

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
|----|-----------------|-----------|------------|

|       |              |    |       |
|-------|--------------|----|-------|
| 1     | Tidak Pernah | 0  | 0     |
| 2     | Jarang       | 0  | 0     |
| 3     | KadangKadang | 0  | 0     |
| 4     | Sering       | 13 | 36,11 |
| 5     | Selalu       | 23 | 63,89 |
| Total |              | 36 | 100   |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberikan arahan kerja kepada setiap pegawai dengan jelas dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 23 orang atau 63,89% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan sebanyak 13 orang atau sebesar 36,11% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden tentang nasihat berupa saran dan masukan diberikan pimpinan apabila ada pegawai yang keliru dalam bekerja

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Percentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 1         | 2,78       |
| 4     | Sering          | 13        | 36,11      |
| 5     | Selalu          | 22        | 61,11      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang nasihat berupa saran dan masukan diberikan pimpinan apabila ada pegawai yang keliru dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 22 orang atau 61,11% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 13 orang atau sebesar 36,11% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,78% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang pegawai belum mengerti, pimpinan menjelaskan segala hal (tugas, hak dan kewajiban) dengan jelas

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 3         | 8,33       |
| 4     | Sering          | 13        | 36,11      |
| 5     | Selalu          | 20        | 55,56      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai belum mengerti, pimpinan menjelaskan segala hal (tugas, hak dan kewajiban) dengan jelas dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 20 orang atau 55,56% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 13 orang atau sebesar 36,11% yang menyatakan sering melakukan pernyataan

tersebut, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 8,33% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang pimpinan melakukan koordinasi kerja yang baik dengan setiap unit kerja, agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 1         | 2,78       |
| 4     | Sering          | 11        | 30,56      |
| 5     | Selalu          | 24        | 66,67      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan melakukan koordinasi kerja yang baik dengan setiap unit kerja, agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 24 orang atau 66,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 11 orang atau sebesar 30,56% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,78% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar selalu semangat dalam bekerja

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 2         | 5,56       |
| 4     | Sering          | 12        | 33,33      |
| 5     | Selalu          | 22        | 61,11      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar selalu semangat dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 22 orang atau 61,11% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 12 orang atau sebesar 33,33% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 2 orang atau sebesar 5,56% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang pimpinan membangun keharmonisan kerja (tugas, kewajiban dengan hak-hak yang diperoleh pegawai) dengan setiap pegawainya

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 3         | 8,33       |
| 4     | Sering          | 11        | 30,56      |
| 5     | Selalu          | 22        | 61,11      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan membangun keharmonisan kerja (tugas, kewajiban dengan hak-hak yang diperoleh pegawai) dengan setiap pegawainya dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 22 orang atau 61,11% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 11 orang atau sebesar 30,56% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 8,33% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberi kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkreasi dalam bekerja

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
| 1  | Tidak Pernah    | 0         | 0          |

|       |              |    |       |
|-------|--------------|----|-------|
| 2     | Jarang       | 0  | 0     |
| 3     | KadangKadang | 3  | 8,33  |
| 4     | Sering       | 14 | 38,89 |
| 5     | Selalu       | 19 | 52,78 |
| Total |              | 36 | 100   |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberi kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkreasi dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 19 orang atau 52,78% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 14 orang atau sebesar 38,89% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 8,33% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.8** Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberi kewenangan kepada setiap pegawainya untuk mencari solusi terbaik dari setiap pekerjaannya

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
| 1  | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2  | Jarang          | 0         | 0          |
| 3  | KadangKadang    | 4         | 11,11      |
| 4  | Sering          | 12        | 33,33      |

|   |        |    |       |
|---|--------|----|-------|
| 5 | Selalu | 20 | 55,56 |
|   | Total  | 36 | 100   |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberi kewenangan kepada setiap pegawainya untuk mencari solusi terbaik dari setiap pekerjannya dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 20 orang atau 55,56% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 12 orang atau sebesar 33,33% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 11,11% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kualitas kerja yang unggul

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
|----|-----------------|-----------|------------|

|       |              |    |       |
|-------|--------------|----|-------|
| 1     | Tidak Pernah | 0  | 0     |
| 2     | Jarang       | 2  | 5,56  |
| 3     | KadangKadang | 1  | 2,78  |
| 4     | Sering       | 21 | 58,33 |
| 5     | Selalu       | 12 | 33,33 |
| Total |              | 36 | 100   |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kualitas kerja yang unggul dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 12 orang atau 33,33% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 21 orang atau sebesar 58,33% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 1 orang atau sebesar 2,78% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 2 orang atau sebesar 5,56% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
| 1  | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2  | Jarang          | 0         | 0          |

|       |              |    |       |
|-------|--------------|----|-------|
| 3     | KadangKadang | 5  | 13,89 |
| 4     | Sering       | 21 | 58,33 |
| 5     | Selalu       | 10 | 27,78 |
| Total |              | 36 | 100   |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 10 orang atau 27,78% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 21 orang atau sebesar 58,33% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 13,89% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melaksanakan tugas

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 5         | 13,89      |
| 4     | Sering          | 15        | 41,67      |
| 5     | Selalu          | 16        | 44,44      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 16 orang atau 44,44% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 15 orang atau sebesar 41,67% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 13,89% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki dorongan dalam diri untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 5         | 13,89      |
| 4     | Sering          | 8         | 22,22      |
| 5     | Selalu          | 23        | 63,89      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki dorongan dalam diri untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 23 orang atau 63,89% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut,

sebanyak 8 orang atau sebesar 22,22% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 13,89% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.13** Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 5         | 13,89      |
| 4     | Sering          | 19        | 52,78      |
| 5     | Selalu          | 12        | 33,33      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mampu mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 12 orang atau 33,33% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 19 orang atau sebesar 52,78% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 13,89% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.14** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki sikap sabar dalam menyelesaikan segala permasalahan

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 2         | 5,56       |
| 3     | KadangKadang    | 2         | 5,56       |
| 4     | Sering          | 20        | 55,56      |
| 5     | Selalu          | 12        | 33,33      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki sikap sabar dalam menyelesaikan segala permasalahan dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 12 orang atau 33,33% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 20 orang atau sebesar 55,56% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 2 orang atau sebesar 5,56% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 2 orang atau sebesar 5,56% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.15** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami dengan jelas ruang lingkup pekerjaannya

| No    | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1     | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2     | Jarang          | 0         | 0          |
| 3     | KadangKadang    | 4         | 11,11      |
| 4     | Sering          | 20        | 55,56      |
| 5     | Selalu          | 12        | 33,33      |
| Total |                 | 36        | 100        |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami dengan jelas ruang lingkup pekerjaannya dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 12 orang atau 33,33% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 20 orang atau sebesar 55,56% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 11,11% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.16** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat menggunakan semua peralatan yang ada di kantor dengan baik dan benar

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
| 1  | Tidak Pernah    | 0         | 0          |
| 2  | Jarang          | 0         | 0          |

|       |              |    |       |
|-------|--------------|----|-------|
| 3     | KadangKadang | 2  | 5,56  |
| 4     | Sering       | 11 | 30,56 |
| 5     | Selalu       | 23 | 63,89 |
| Total |              | 36 | 100   |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat menggunakan semua peralatan yang ada di kantor dengan baik dan benar dapat dilihat bahwa dari 36 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 23 orang atau 63,89% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut, sebanyak 11 orang atau sebesar 30,56% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan sebanyak 2 orang atau sebesar 5,56% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item- total correlation*) dengan  $r$  tabel dengan kriteria jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel didapatkan dari tabel  $r$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 36, maka  $df$  yang digunakan =  $36-2= 34$  dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai  $r$  tabel = 0,2785. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1).

**Tabel 4.17** Uji Validitas

| Item   | Corrected Item-<br>Total Correlation | r tabel       | Kriteria |
|--------|--------------------------------------|---------------|----------|
| Item 1 | <b>0.739</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 2 | <b>0.891</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 3 | <b>0.834</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 4 | <b>0.834</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan (X2).

**Tabel 4.18** Uji Validitas

| Item   | Corrected Item-<br>Total Correlation | r tabel       | Kriteria |
|--------|--------------------------------------|---------------|----------|
| Item 1 | <b>0.706</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 2 | <b>0.904</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 3 | <b>0.759</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 4 | <b>0.849</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |

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

**Tabel 4.19** Uji Validitas

| Item   | Corrected Item-<br>Total Correlation | r tabel       | Kriteria |
|--------|--------------------------------------|---------------|----------|
| Item 1 | <b>0.797</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 2 | <b>0.817</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 3 | <b>0.848</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 4 | <b>0.807</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 5 | <b>0.893</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 6 | <b>0.901</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 7 | <b>0.789</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |
| Item 8 | <b>0.387</b>                         | <b>0.2781</b> | Valid    |

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

Selanjutnya, pengujian reliabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Kuisioner yang reliable adalah kuisioner yang apabila dicobakan berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Bilson Simamora, 2002; 63). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha*

*Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's*  $> 0.7$  maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's*  $< 0.7$  maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1).

**Tabel 4.20** Uji Reliabilitas

| Cronbach's<br>Alpha | Jumlah<br>Item |
|---------------------|----------------|
| .841                | 4              |

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.841 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk fungsi kepemimpinan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X1) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan (X2).

**Tabel 4.21** Uji Reliabilitas

| Cronbach's<br>Alpha | Jumlah<br>Item |
|---------------------|----------------|
| .820                | 4              |

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.820 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk fungsi kepemimpinan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan (X2) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.22** Uji Reliabilitas

| Cronbach's Alpha | Jumlah Item |
|------------------|-------------|
| .911             | 5           |

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.911 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

#### 4.2.2 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007;147).

#### 4.2.3 Pengujian Hubungan Kausal

Dalam analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian.

**Tabel 4.23** Korelasi antar Variabel

|                     |                     | X1_FungsiKepemimpinan denganTingkatMengarahkan | X2_FungsiKepemimpinan denganTingkatDukungan | Y_KinerjaPegawai |
|---------------------|---------------------|--|---|------------------|
| X1_FungsiKepemimpi  | Pearson Correlation | 1  | .758**                                      | .381*            |
| nandenganTingkatMen |                     |  | .000  | .022             |
| garahkan            | Sig. (2-tailed)     |  |   |                  |
|                     | N                   | 36   | 36  | 36               |
| X2_FungsiKepemimpi  | Pearson Correlation | .758**   | 1   | .504**           |
| nandenganTingkatDuk |                     |  |   |                  |
| ungan               | Sig. (2-tailed)     | .000   |   | .002             |
|                     | N                   | 36   | 36  | 36               |
| Y_KinerjaPegawai    | Pearson Correlation | .381*  | .504**                                      | 1                |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .022   | .002  |                  |
|                     | N                   | 36   | 36  | 36               |

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

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

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel.

Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua

variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain. Sedangkan apabila korelasi bertanda negatif maka apabila terjadi penurunan satu variabel akan diikuti oleh penurunan variabel lain. Penentuan keeratan hubungan berdasarkan kriteria,

$0.00 \leq \rho < = 0.20$  : Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan

$0.20 \leq \rho < = 0.40$  : Hubungan yang kecil (tidak erat)

$0.40 \leq \rho < = 0.70$  : Hubungan yang moderat

$0.70 \leq \rho < = 0.90$  : Hubungan yang erat

$0.90 \leq \rho < = 1$  : Hubungan yang sangat erat

Untuk pengujian hipotesis :

$H_0$  : *Tidak ada hubungan korelasi yang signifikan antara dua variabel*

$H_1$  : *Ada hubungan korelasi yang signifikan antara dua variabel*

**Tabel 4.24** Korelasi antar Variabel

| Hubungan                          | Koefisien Korelasi | Kategori | Nilai Sig | Nilai alpha | Kesimpulan                    |
|-----------------------------------|--------------------|----------|-----------|-------------|-------------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) dengan Fungsi | 0.381              | Kecil    | 0.022     | 0.05        | Nilai Sig < Nilai alpha maka, |

|   |       |         |       |      |  |
|---|-------|---------|-------|------|--|
| Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan (X1) ( $r_{yx1}$ )  |       |         |       |      | Signifikan                               |
| Kinerja Pegawai (Y) dengan Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Dukungan (X2) ( $r_{yx2}$ )                                 | 0.504 | Moderat | 0.002 | 0.05 | Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan |
| Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan (X1) dengan Fungs Kepemimpinan dengan Tingkat Dukungan (X2) ( $r_{x1x2}$ ) | 0.758 | Erat    | 0.000 | 0.05 | Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan |

Berdasarkan pengujian di atas, dapat diketahui hubungan yang signifikan yaitu antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan (X1), Kinerja Pegawai (Y) dengan Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Dukungan (X2), dan hubungan antara Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan (X1) dengan Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Dukungan (X2).

#### 4.4.2 Pengujian Secara Simultan

**Tabel 4.25 ANOVA<sup>b</sup>**

| Model               | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|---------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1    Regressi<br>on | 167.899        | 2  | 83.949      | 5.611 | .008 <sup>a</sup> |
| Residual            | 493.740        | 33 | 14.962      |       |                   |
| Total               | 661.639        | 35 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant),

X2\_FungsiKepemimpinandenganTingkatDukungan,

X1\_FungsiKepemimpinandenganTingkatMengarahkan

b. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

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

1. Merumuskan Hipotesis

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

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

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak  $H_0$  bila  $p\text{-value (sig)} > \alpha$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- $H_0$  ditolak bila  $p\text{-value (sig)} < \alpha$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

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

Nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $0.008 < 0.05$ )

$F_{\text{hitung}} (5.611) > F_{\text{tabel}} (3.28)$

5. Keputusan :

Nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.008 < 0.05$ ) atau  $F_{\text{hitung}} (5.611) > F_{\text{tabel}} (3.28)$

maka  $H_0$  ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai  $Sig < \alpha$  ( $0.008 < 0.05$ ) atau  $F_{hitung}$  ( $5.611 > F_{tabel}$  ( $3.28$ )) , maka  $H_0$  ditolak yakni ada  $\rho_{yxi} \neq 0$ ;  $1,2$  atau ada pengaruh secara signifikan antara fungsi kepemimpinan dengan tingkat dukungan dan fungsi kepemimpinan dengan tingkat mengarahkan terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan dengan tingkat dukungan dan fungsi kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

#### 4.4.3 Pengujian Secara Individu (Parsial)

**Tabel 4.26 Pengujian secara Parsial**

| Model  | Standardized<br>Coefficients |  | t     | Sig. |
|--|------------------------------|--|-------|------|
|  | Beta                         |  |       |      |
| 1 (Constant)                                   |                              |  | 2.372 | .024 |
| X1_FungsiKepemimpinan<br>ganTingkatMengarahkan | -.002                        |  | -0.08 | .994 |
| X2_FungsiKepemimpinan<br>ganTingkatDukungan    | .505                         |  | 2.192 | .036 |

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

Karena didapatkan ada  $\rho_{yx_i} \neq 0$  i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 1.4 coefficients*) adalah sebagai berikut:

### **Uji Koefisien Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan**

#### 1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$  (Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$  (Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan signifikan)

#### 2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

#### 3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika  $P\text{-value} < \alpha$  atau atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

#### 4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig)} = 0.994 < \alpha (0,05)$  atau  $t_{\text{hitung}} (-.008) < t_{\text{tabel}} (0.6817)$

#### 5. Keputusan

$P\text{- value (0.994)} < \alpha (0,05)$  atau  $t_{\text{hitung}} (-.008) < t_{\text{tabel}} (0.6817)$

maka terima  $H_0$ .

#### 6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat mengarahkan tidak signifikan.

### **Uji Koefisien Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Dukungan**

1. Hipotesis :

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$  (Fungsi kepemimpian dengan tingkat dukungan tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0; i = 2,3,4,5$  (Fungsi kepemimpian dengan tingkat dukungan signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritis

Tolak  $H_0$  jika P-value (sig)  $< \alpha$  atau atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

4. Statistik Uji

P-value (sig) = 0.0036  $< \alpha (0,05)$  atau  $t_{hitung} (2.192) > t_{tabel}(0.6817)$

5. Keputusan

P-value (0.036)  $< \alpha (0.05)$  atau  $t_{hitung} (2.192) > t_{tabel}(0.6817)$

maka, tolak  $H_0$

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi kepemimpian dengan tingkat dukungan signifikan.

#### 4.2.4 Persamaan Analisis Jalur

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

**Tabel 4.27 Coefficients<sup>a</sup>**

| Model  | Standardized<br>Coefficients |      |
|--|------------------------------|------|
|  | Beta                         |      |
| 1 (Constant)   |                              |      |
| X2_FungsiKe<br>pemimpinande<br>nganTingkatD<br>ukungan |                              | .505 |

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

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

$$\rho_{yx2} = 0.505$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx2} X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.505 X2 + \varepsilon$$

#### 4.2.5 Diagram Analisis Jalur

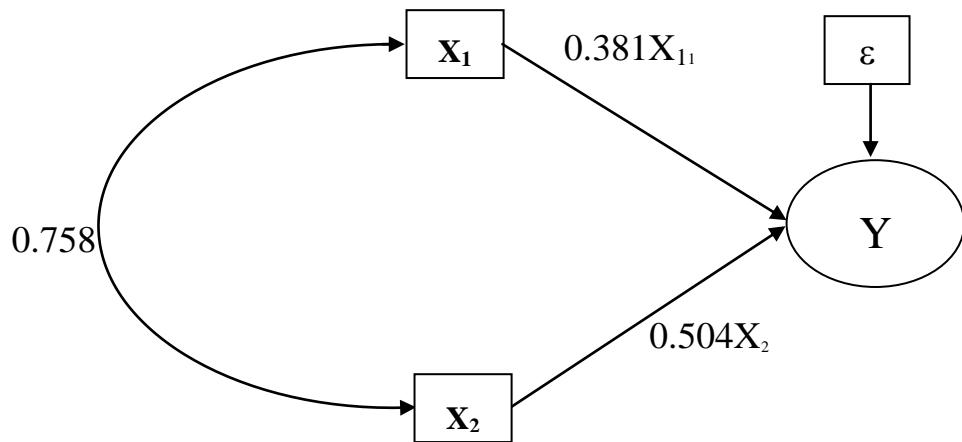
Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

**Tabel 4.28** Korelasi antar Variabel

| Hubungan   | Koefisien Korelasi | Kategori | Nilai Sig | Nilai alpha | Kesimpulan                               |
|--|--------------------|----------|-----------|-------------|--|
| Kinerja Pegawai (Y) dengan Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan (X1) ( $r_{yx1}$ ) | 0.381              | Kecil    | 0.022     | 0.05        | Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan |
| Kinerja Pegawai (Y) dengan Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Dukungan (X2) ( $r_{yx2}$ )    | 0.504              | Moderat  | 0.002     | 0.05        | Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan |
| Fungsi Kepemimpinan  | 0.758              | Erat     | 0.000     | 0.05        | Nilai Sig < Nilai alpha maka,            |

|  |  |  |  |  |            |
|--|--|--|--|--|------------|
| dengan Tingkat Mengarahkan (X1) dengan Fungs Kepemimpinan dengan Tingkat Dukungan (X2)<br>$r_{x_1x_2}$ |  |  |  |  | Signifikan |
|--|--|--|--|--|------------|

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 4.4** Analisis Jalur Fungsi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa fungsi kepemimpinan dengan tingkat mengarahkan (X1) dan fungsi kepemimpinan dengan tingkat dukungan (X2) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif

yang kecil. Tetapi, variabel eksogen tersebut secara bersama-sama  $X_1$  dan  $X_2$  mempengaruhi variabel endogen Kinerja Pegawai (Y).

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

**Tabel 4.15** Pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_1$  (Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Mengarahkan) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Pengaruh langsung dan tidak langsung |                       |                         | Nilai Kontribusi |
|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------|
| $X_1$ langsung                       | $pyx_1.pyx_1$         | $(0.381)(0.381)$        | 0.145161         |
| $X_1$ melalui $X_2$                  | $pyx_1.rx_1x_2.pyx_2$ | $(0.381)(0.758)(0.504)$ | 0.14555419       |
| Total Pengaruh $X_1$ terhadap Y      |                       |                         | 0.29071519       |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat mengarahkan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.145161 atau 14.52% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal ( $X_2$ ) adalah 0.14555419 atau 14.56% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel *exterior* ( $X_1$ ) adalah 0.29071519 atau sebesar 29.08% terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.16** Pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_2$  (Fungsi Kepemimpinan dengan Tingkat Dukungan ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Pengaruh langsung dan tidak langsung |                   |                       | Nilai Kontribusi |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------------|------------------|
| X2 langsung                          | $pyx2.pyx2$       | (0.504)(0.504)        | 0.254016         |
| X2 melalui X1                        | $pyx2.rx1x2.pyx1$ | (0.504)(0.758)(0.381) | 0.14555419       |
| Total Pengaruh X2 terhadap Y         |                   |                       | 0.39957019       |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat dukungan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.254016 atau 25.40% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor eksternal (X1) adalah 0.14555419 atau 14.56% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel *interior* (X2) adalah 0.39957019 atau sebesar 39.96% terhadap kinerja pagawai (Y). Hal ini berarti fungsi kepemimpinan dengan tingkat dukungan (X2) memberikan pengaruh yang besar dibandingkan *exterior* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berikut adalah pengaruh total kedua variabel terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh total X1, X2 =  $0.29071519 + 0.39957019 = 0.69028538 \approx 69\%$

\

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa uji hipotesis antara variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat mengarahkan dan dengan tingkat dukungan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,611 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,28. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan dengan tingkat mengarahkan dan dukungan terhadap kinerja

pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Besaran pengaruh variabel fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 69%. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti dapat memberikan saran untuk peneliti selanjutnya adalah dapat menganalisis variabel-variabel lain yang dianggap berpengaruh namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.. Kemudian, peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian sehingga hasilnya dapat lebih representatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian, suatu pendekatan praktis*.PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?* PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mahmudi. 2008. *Managemen kinerja sektor publik*. Unit penerbit dan percetakan akademi managemen perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Makmur. 2009. *Teori managemen stratejik dalam pemerintahan dan pembangunan*. PT Refika Aditama, Bandung.

- Moekijat. 2010. *Managemen sumber daya manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ridwan.2009. *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Riduwan.2008. *Metode dan teknik menyusun tesis*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Dedy. 2010. *Kepemimpinan dan [erolaku organisasi*. Edisi ketiga. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti.2007. *managemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan managemen PNS*. PT Rafika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lizan P, dkk. 2008. *Reformasi pelayanan publik : teori, kebijakan, dan implementasi*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

## LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN





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

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3215/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara  
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 : Sindi Katili  
NIM : S2117097  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA  
Judul Penelitian : PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA  
DINAS PENDIDIKAN

Jl. Kusnodanu pojo, Kompleks Blok Plan No. 6, Mollingkapoto- Kwandang

Alamat Surat

Jl. Kusno Danupoyo  
Mollingkapoto - Kwandang 96252

Telepon/Fax : (0434) 310016

HP : 0815 2384 2334

E-mail : [disdiq@qorutkab.go.id](mailto:disdiq@qorutkab.go.id)

Website:

<http://disdiq.gorutkab.go.id>

**SURAT REKOMENDASI**

Nomor : 420/DISDIK-KAB/SEK/ 10 /III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IRWAN ABUDI USMAN, S.Pd. M.Pd

NIP : 19690809 199303 1 005

Pangkat/Gol : Pembina / IV A

Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara

Dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

Nama : **SINDI KATILI**

NIM : S2117097

Fakultas /Jurusan : Ilmu Sosial, Ilmu Politik / S1 Ilmu Pemerintahan

Judul Penelitian : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di  
Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara

Tempat : Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Kwandang, 9 Maret 2021

Kepala Dinas Pendidikan



**IRWAN ABUDI USMAN, S.Pd, M.Pd**

**PEMBINA / IV A**

**NIP. 19690809 199303 1 005**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0588/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : SINDI KATILI  
NIM : S2117097  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara

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 diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 01 Mei 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



PROPOSAL SINDI KATILI.docx

May 1, 2021

10153 words / 65172 characters

S2117097

## SINDI KATILI.docx

### Sources Overview

32%

OVERALL SIMILARITY

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 1  | www.scribd.com<br>INTERNET                                       | 5%  |
| 2  | LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18<br>SUBMITTED WORKS | 4%  |
| 3  | repository.ulnjk.ac.id<br>INTERNET                               | 2%  |
| 4  | repository.widyatama.ac.id<br>INTERNET                           | 1%  |
| 5  | digilib.unila.ac.id<br>INTERNET                                  | 1%  |
| 6  | digilib.uinsgd.ac.id<br>INTERNET                                 | 1%  |
| 7  | LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28<br>SUBMITTED WORKS | <1% |
| 8  | ejurnal.unikarta.ac.id<br>INTERNET                               | <1% |
| 9  | repository.radenintan.ac.id<br>INTERNET                          | <1% |
| 10 | eprints.undip.ac.id<br>INTERNET                                  | <1% |
| 11 | janataelma.blogspot.com<br>INTERNET                              | <1% |
| 12 | journal.ugm.ac.id<br>INTERNET                                    | <1% |
| 13 | pt.scribd.com<br>INTERNET  | <1% |
| 14 | repository.fisip-untirta.ac.id<br>INTERNET                       | <1% |
| 15 | juliusruntu.blogspot.com<br>INTERNET                             | <1% |
| 16 | repository.stikes-bhm.ac.id<br>INTERNET                          | <1% |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 17 | jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id<br>INTERNET | <1% |
| 18 | samryaazza.blogspot.com<br>INTERNET        | <1% |
| 19 | text-id.123dok.com<br>INTERNET             | <1% |
| 20 | id.scribd.com<br>INTERNET                  | <1% |
| 21 | repository.syekhnurjati.ac.id<br>INTERNET  | <1% |
| 22 | repository.usu.ac.id<br>INTERNET           | <1% |
| 23 | anzdoc.com<br>INTERNET                     | <1% |
| 24 | repository.uin-suska.ac.id<br>INTERNET     | <1% |
| 25 | afidburhanuddin.wordpress.com<br>INTERNET  | <1% |
| 26 | digilibadmin.unismuh.ac.id<br>INTERNET     | <1% |
| 27 | fridaus.org<br>INTERNET                    | <1% |
| 28 | www.repository.uinjkt.ac.id<br>INTERNET    | <1% |
| 29 | id.123dok.com<br>INTERNET                  | <1% |
| 30 | repository.upi.edu<br>INTERNET             | <1% |
| 31 | inspireteacher.blogspot.com<br>INTERNET    | <1% |
| 32 | sumarto-dosen.blogspot.com<br>INTERNET     | <1% |
| 33 | eprints.uny.ac.id<br>INTERNET              | <1% |
| 34 | ejournal.an.fisip-unmul.ac.id<br>INTERNET  | <1% |
| 35 | lib.ui.ac.id<br>INTERNET                   | <1% |
| 36 | jurnal.dim-unpas.web.id<br>INTERNET        | <1% |
| 37 | zamcolchet.blogspot.com<br>INTERNET        | <1% |
| 38 | ar.mian.fisip-unmul.ac.id<br>INTERNET      | <1% |
| 39 | digilib.unmuhjember.ac.id<br>INTERNET      | <1% |
| 40 | 123dok.com<br>INTERNET                     | <1% |

|    |                                      |     |
|----|--------------------------------------|-----|
| 41 | wijayalabs.wordpress.com<br>INTERNET | <1% |
| 42 | wongkere11.blogspot.com<br>INTERNET  | <1% |
| 43 | es.scribd.com<br>INTERNET            | <1% |
| 44 | journal.upgris.ac.id<br>INTERNET     | <1% |

**Excluded search repositories:**

- None

**Excluded from Similarity Report:**

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

**Excluded sources:**

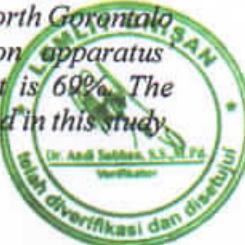
- None

## ABSTRACT

### **SINDI KATILLI. S2117106. THE INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTIONS ON THE APPARATUS' PERFORMANCE AT THE EDUCATION OFFICE OF NORTH GORONTALO DISTRICT.**

*The objective of this study is to analyze data regarding the influence of leadership function from the aspect of directive skill ( $X_1$ ) and the aspect of support or involvement ( $X_2$ ) on the apparatus' performance ( $Y$ ) at the Education Office of North Gorontalo District. The study method is quantitative approach employing Path Analysis with a total population of 36 people who are all used as sample. The result of the study is obtained from hypothetical examination between the leadership function variables and the level of directive skill and support on apparatus' performance ( $Y$ ) at the Education Office of North Gorontalo District. It is found that  $F_{\text{count}}$  is 5.611 and the  $F_{\text{table}}$  is 3.28. It is concluded that there is a leadership function influence with the level of directive and support on apparatus' performance ( $Y$ ) at the Education Office of North Gorontalo District. The influence quantity of leadership function variables on apparatus performance ( $Y$ ) at the Education Office of North Gorontalo District is 69%. The remaining 31% is from other factors or variables which are not examined in this study.*

*Keywords:* leadership function, apparatus' performance



## ABSTRAK

### **SINDI KATILI. S2117106. PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GORONTALO UTARA.**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis data mengenai pengaruh fungsi kepemimpinan berupa dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (X 1) dan dimensi yang berkenaan dengan dukungan (Support) atau keterlibatan (X 2) terhadap kinerja pegawa (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Metode dengan pendekatan kuantitatif, yaitu analisis jalur, jumlah populasi 36 orang dan keseluruhannya digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian yaitu uji hipotesis antara variabel fungsi kepemimpinan dengan tingkat mengarahkan dan dengan tingkat dukungan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Dapatkan nilai Fhitung sebesar 5,611 sedangkan Ftabel sebesar 3,28. Kesimpulannya terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan dengan tingkat pengarahan dan dukungan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara. Besaran pengaruh variabel fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 69%. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Fungsi Kepemimpinan, Kinerja Pegawai



## CURICULUM VITAE

### A. Identitas

|                        |   |  |
|------------------------|---|--|
| Nama                   | : | Sindi Katili   |
| Nama Panggilan         | : | Sindi  |
| Nim                    | : | S.21.17.097  |
| Tempat Tanggal Lahir   | : | Sumalata, 08 Oktober 1998                                    |
| Jenis kelamin          | : | Perempuan  |
| Angkatan Keempat       | : | Tahun 2017   |
| Fakultas               | : | Ilmu Sosil dan Ilmu Politik                                  |
| Jurusan                | : | Ilmu Pemerintahan  |
| Status                 | : | Mahasiswa Reguler  |
| Agama                  | : | Islam  |
| Alamat                 | : | Desa Bulontio Barat, Kec. Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara |
| Nama Ayah              | : | Samsudin Katili  |
| Nama Ibu               | : | Masni Pulu   |
| Jumlah Saudara Kandung | : | - Orang  |
| Nama Adik              | : | -  |



### A. Riwayat Pendidikan

1. SDN 1 BULONTIO BARAT Lulus Pada Tahun 2011
2. SMPN 1 SUMALATA Lulus Pada Tahun 2014
3. SMA NEGERI 1 SUMALATA Lulus Pada Tahun 2017