

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh:

**SANTIKA TAHA
NIM: S.21.19.053**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Syarat Ujian, Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh

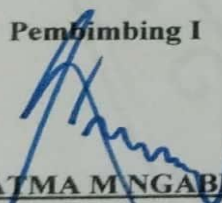
SANTIKA TAHA
S21.190.53

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

Dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2023

Pembimbing I


Dr. FATMA MNGABITO, S.IP., M.Si
NIDN : 0927128301

Pembimbing II


SANDI PRAHARA, ST., M.Si
NIDN : 0929038602

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo


PURWANTO, S.IP., M.Si
NIDN : 0926096601

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :
SANTIKA SAHA
NIM : S21.19.053

SKRIPSI

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Disetujui Oleh
Pembimbing Pada Tanggal Maret 2023

TIM PENGUJI

1. Marten Nusi S.IP.,M.AP (.....)
2. Darmawaty Abd. Razak S.IP.,M.AP (.....)
3. Noviyanti Tue, S.IP.,M.Si (.....)
4. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si (.....)
5. Sandi Prahara, ST.,M.Si (.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

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

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo

Purwanto, S.IP., M.Si
NIDN : 0926096601

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SANTIKA TAHA
Nim : S.21.19.053
Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN
Fakultas : ILMU SOSIAL DAN POLOTIK

Dengan ini menyatakan bahwa

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Anggrek 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 dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, Maret 2023
Yang Membuat Pernyataan




SANTIKA TAHA
NIM : S.21.19.053

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.”

(Zig Ziglar)

“Usaha dan doa tergantung pada cita-cita. Manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

(Jalaluddin Rumi)

“Sebuah pengalaman adalah pelajaran yang dapat dikutip menjadi motivasi untuk dapat diganggam sebagai modal utama yang akan kita bawa dalam lingkungan baru”

(penulis)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan kepada semua pihak yang banyak membantu:

- ❖ Allah SWT. Terima kasih atas segala rahmat dan hidayah-mu skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
- ❖ Kedua orang tua ayahanda tercinta (KADIR TAHA) dan ibunda tercinta (ANITA PAKAYA), terima kasih telah banyak memberikan doa dan dukungannya selama ini.
- ❖ Adikku tercinta (Sintiya Taha) trima kasih selalu mensupport dalam keadaan apapun.
- ❖ Keluarga tercinta
- ❖ Teman-teman seperjuangan, Almin, Nurafni, Nurfauzia, Asura, Arlin, Irma, Nona, Nur, Misna, Mei, Cindi, Nildawati, Sulfia, Nova, Darwin, Indra, Alan, Ferlin, Agil.
- ❖ Almamaterku

ABSTRACT

SANTIKA TAHA. S2119053. THE EFFECT OF LEADERSHIP TYPE ON APPARATUS WORK EFFECTIVENESS AT THE ANGGREK SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

The purpose of this research is to find the effect of leadership type on apparatus work effectiveness at the Anggrek Subdistrict Office, North Gorontalo District. The research method used is survey research with a quantitative approach. The main data collection tool in this research is a questionnaire. The population and sample of this research are all apparatus who work at the Anggrek Subdistrict Office, North Gorontalo District, totaling 21 people. This research employs some tests, namely validity test, reliability test, path coefficient test, and partial test. The results show that the effect of leadership type (X) consisting of Autocratic Type (X1), Paternalistic Type (X2), Militaristic Type (X3), Charismatic Type (X4), and Democratic Type (X5) on Apparatus Work Effectiveness (Y) is 44.6%. The value of 55.4% is affected by other factors not examined. The Autocratic Type (X1), Paternalistic Type (X2), Militaristic Type (X3), Charismatic Type (X4), and Democratic Type (X5) partially affect the apparatus work effectiveness (Y) as produced by the partial correlation tests. The relationship between Leadership Type (X) and Apparatus Work Effectiveness (Y) is very significant or the relationship is very strong.

Keywords: *leadership type, apparatus work effectiveness*

ABSTRAK

SANTIKA TAHA. S2119053. PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMATANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Alat pengumpulan data pokok dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara, berjumlah 21 orang. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien jalur, dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tipe kepemimpinan (X) yang terdiri atas Tipe Otoktari (X1), Tipe Paternalistik (X2), Tipe Militeristik (X3), Tipe Kharismatis (X4), dan Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah 44,6%. Nilai 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Tipe Otoktari (X1), Tipe Paternalistik (X2), Tipe Militeristik (X3), Tipe Kharismatis (X4), dan Tipe Demokratis (X5) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) berdasarkan hasil uji korelasi parsial. Keeratan hubungan antara Tipe Kepemimpinan (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sangat berpengaruh atau hubungannya sangat kuat.

Kata kunci: tipe kepemimpinan, efektivitas kerja pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN TABULASI DATA	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	7
2.2. Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	8
2.2.1 Tipe Otokrasi.....	8
2.2.2 Tipe Militeristis	9
2.2.3 Tipe Paternalistik	10
2.2.4 Tipe Kharismatik	10
2.2.5 Tipe Demokratis	13
2.3 Efektivitas Kerja	14
2.3.1 Pengertian Efektivitas	14
2.4 Kerangka Pikir	15
2.5 Hipotesis	16
BAB III. METODE PENELITIAN	17
3.1 Obyek Penelitian	17
3.2 Metode penelitian	17
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	18
3.4 Poulasi dan Sampel	21

3.4.1	Populasi.....	21
3.4.2	Sampel	21
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	22
3.6	Prosedur Penelitian	22
3.6.1	Uji Validitas	23
3.6.2	Uji Realibilitas	25
3.7	Jenis dan Sumber Data	27
3.7.1	Jenis Data	27
3.7.2	Sumber Data.....	27
3.8	Metode Analisis	28
3.9	Teknik Pengolahan dan Analisa Data	30
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	31
4.1.1	Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	31
4.1.2	Kedudukan	33
4.1.3	Visi dan MIsi	34
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi	35

4.1.5	Struktur Organisasi	56
4.2	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.3	Hasil Penelitian	57
4.3.1	Uji Validitas Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja (Y) ..	58
4.3.2	Uji Reliabilitas Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja (Y)	60
4.3.3	Uji Regresi Sederhana	62
4.3.3.1	Tipe Otokrasi (X1), Tipe Paternalistis (X2), Tipe Militeristik (X3), Tipe Kharismatik (X4), Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	63
4.3.4	Uji Hipotesis Dengan Pendekatan Koefisien Jalur	65
4.3.5	Uji Korelasi Secara Parsial	68
4.4	Pembahasan	70
4.4.1	Tipe Kempimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Efektivitas Krja Pegawai.....	70
BAB V. PENUTUP		73
5.1	Kesimpulan	73

5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

TABEL 3.3 OPERASIONAL VARIABEL X DAN Y	18
TABEL 3.3.1 BOBOT NILAI VARIABEL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN TABULASI DATA.....	x

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Efisiensi kerja merupakan salah satu sikap atau kondisi umum positif seseorang terhadap kehidupan organisasinya, oleh karena itu setiap pemimpin dapat mengambil langkah-langkah yang berbeda-beda agar karyawan merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang lama kelamaan tingkat pencapaiannya pekerjaannya. Kinerja karyawan seperti yang diharapkan. Salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja perangkat dengan adanya pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pengoperasian peralatan, di mana kepuasan kerja muncul, yang pada akhirnya tercermin dalam hasil pekerjaan yang dilakukan pada peralatan tersebut.

Efisiensi kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan penetapan, yaitu penilaian penyelesaian pekerjaan baik atau buruknya banyak tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, penyelesaiannya dan biaya yang dikeluarkan. melakukan pekerjaan karyawan tersebut. Pentingnya prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi. (Argiris sebagai tanggapan, 2005:139) Efisiensi kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal untuk mencapai tujuan, kemampuan dan penggunaan tenaga manusia. Jadi, istilah tingkat efisiensi menunjukkan sejauh mana organisasi melakukan kegiatan atau fungsi sedemikian rupa sehingga tujuan yang ditetapkan

dapat dicapai melalui penggunaan alat dan sumber daya yang ada secara optimal. Seperti perangkat pemerintahan tingkat daerah, perangkat pemerintahan kecamatan yang merupakan salah satu perangkat yang langsung berhadapan dengan masyarakat harus memiliki efisiensi yang tinggi dalam hal kerja, kerjasama dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. pemerintah kecamatan.

Kurangnya efektivitas kerja dapat menimbulkan berbagai hal yang kurang baik dalam hubungannya dengan pekerjaan. Seperti halnya anjuran untuk datang tepat waktu, kurangnya sarana dan prasarana dan lamanya pelayanan yang dapat berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari studi kasus yang dilakukan penulis di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara bahwa masih terlihat pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada.

Sebagai perangkat daerah, camat yang merupakan pemimpin atau kepala pemerintahan kecamatan berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan yang dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat-perangkat kecamatan. Untuk mencapai tujuan dalam menjalankan tugasnya peran camat sebagai pemimpin atau kepala pemerintahan kecamatan akan sangat berpengaruh untuk mewujudkan dan mengarahkan sasaran tujuan agar berjalan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Mahmudi (2010:6) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja itu sendiri (hasil kerja) karena hasil kerja membentuk kaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi keuangan. Dan pemimpin berarti seseorang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses komunikasi yang

berwibawa sedemikian rupa sehingga orang lain tersebut melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu (syafi'ie 2009:1).

Oleh karenanya, untuk memastikan proses pencapaian tujuan pelaksanaan tugas sebagai kepala pemerintahan kecamatan, camat harus berkontribusi besar dalam memberikan pengaruh yang positif dalam kepemimpinannya terhadap perangkat-perangkat kecamatan serta harus mampu menunjukkan kemampuannya dalam memimpin serta membina perangkat-perangkat yang ada dikecamatan salah satunya harus dapat meningkatkan tingkat efektivitas kerja pegawai guna sebagai kelancaran jalannya pemerintah kecamatan.

Berdasarkan permasalahan di atas berbagai teori tentang kepemimpinan dan efektivitas kerja saya tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai permasalahan tersebut, dengan judul: **“PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Tipe kepemimpinan berupa Tipe Otokratis (X1), Tipe Militeristis (X2), Tipe Paternalistis (X3), Tipe kharismatis (X4), Tipe Demokratis (X5), secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.

2. Seberapa besar pengaruh Tipe Otokratis berupa (X1) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek Kabupaten gorontalo utara.
3. Seberapa besar pengaruh Tipe Militeristis berupa (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.
4. Seberapa besar pengaruh Tipe paternalistis berupa (X3) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.
5. Seberapa besar pengaruh Tipe Kharismatis berupa (X4) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.
6. Seberapa besar pengaruh Tipe Demokratis berupa (X5) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tipe kepemimpinan berupa Tipe Otokratis (X1), Tipe Militeristis (X2), Tipe Paternalistis (X3), Tipe kharismatis (X4), Tipe Demokratis (X5) secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tipe Otokratis berupa (X1) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek Kabupaten gorontalo utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tipe Militeristis berupa (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tipe paternalistis berupa (X3) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tipe Kharismatis berupa (X4) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tipe Demokratis berupa (X5) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi semua pihak terkait setelah ditentukan permasalahan penelitian dan ditemukannya jawaban atas permasalahan tersebut. Manfaat yang diharapkan berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Sebagaimana yang dikemukakan oleh tanjung (2012:31) yang mengatakan bahwa “uraian kegunaan penelitian merupakan suatu harapan berkaitan dengan hasil penelitian, baik praktis maupun teoritis”.

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dijelaskan berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi aparaturnya pemerintah di kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara, terutama pihak pimpinan dalam menentukan tipe kepemimpinannya agar efektivitas kinerja pegawai tercapai.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan penulis menyangkut tentang tipe kepemimpinan agar efektivitas kinerja pegawai tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau memimpin pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Teori kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk secara efektif dan efisien memimpin dan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau manajemen termasuk kelompok ilmu terapan ilmu profesional atau ilmu sosial, karena prinsip dan formulasinya berguna untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Timple (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana manajer mencari partisipasi sukarela karyawan dalam bisnis. mencapai tujuan organisasi. Manajer juga memiliki kepemimpinan yang menggambarkan arah dan tujuan yang dicapai oleh organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap nama baik organisasi. Dubrin (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, dengan mempengaruhi orang melalui instruksi atau perintah atau tindakan yang membuat orang lain bertindak atau bereaksi dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting dalam memotivasi dan mengkoordinasikan. organisasi untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan kepercayaan dan dukungan di antara karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Terry dan Leslie (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas yang memengaruhi orang-orang dengan cara menyelaraskan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan mencakup proses mempengaruhi dalam mendefinisikan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

2.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

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

2.2.1 Tipe otokratis

Seorang pemimpin otokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut dalam kepemimpinannya:

1. Memperlakukan organisasi sebagai milik pribadi.
2. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
3. Perlakukan bawahan sebagai alat belaka.
4. tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
5. Terlalu bergantung pada kekuasaan formal
6. Dalam kegiatan mobilisasi mereka sering menggunakan pendekatan koersif dan punitif.

Dari ciri-ciri di atas terlihat bahwa tipe kepemimpinan otokratis bagi suatu organisasi atau kelompok masyarakat saat ini kurang atau bahkan kurang tepat dimana hak asasi anggota organisasi atau kelompok masyarakat juga harus dihormati.

2.2.2 Tipe Militeristis

Pemimpin militeristis tidak selalu berarti pemimpin organisasi militer. Tipe pemimpin militer adalah pemimpin yang menunjukkan karakteristik kepemimpinan berikut:

1. Lebih sering menggunakan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya.
2. Ketika bergerak, bawahan merasa puas berdasarkan pangkat dan jabatannya.
3. Puas dengan formalitas yang berlebihan
4. Membutuhkan disiplin bawahan yang tinggi dan ketat
5. Sulit menerima kritik dari bawahan
6. Nikmati upacara untuk keadaan yang berbeda.

Berdasarkan ciri-ciri di atas, terlihat bahwa pemimpin yang militeristik bukanlah pemimpin yang ideal dalam masyarakat madani karena melemahkan aspirasi masyarakat. Seperti namanya, tipe ini harus diterapkan dalam pasukan yang memiliki struktur organisasi hierarkis.

2.2.3 Tipe Paternalistis

Kepemimpinan tipe paternalistik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memandang bawahan sebagai orang yang tidak dewasa
2. Proteksi berlebihan
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.

5. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas dan imajinasinya.
6. Sering menjadi mahatahu.

Tipe kepemimpinan paternalistik berkembang secara historis karena masyarakat cenderung berkembang dalam pola hubungan patron-klien dimana pemimpin merupakan figur maha kuasa yang harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien. Tipe ini sedikit banyak merupakan tiruan dari pola hubungan keluarga dalam masyarakat yang menganut sistem paternalistik, di mana ayah/suami berperan sebagai pemimpin, di mana istri dan anak-anak harus tunduk kepada suami/ayah.

2.2.4 Tipe Kharismatik

Jenis kepemimpinan karismatik ini sulit dianalisis karena literatur yang ada tentang kepemimpinan karismatik tidak memberikan panduan yang memadai. Dengan kata lain, tidak banyak yang bisa dilihat dalam literatur yang ada tentang kepemimpinan karismatik ini. Bahkan, ia memiliki kekhasan, yaitu daya tariknya yang sangat menarik, yang memungkinkannya menarik pengikut dalam jumlah yang sangat besar. Tegasnya, seorang pemimpin karismatik adalah orang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut (pemimpin karismatik) dikagumi.

Pemimpin karismatik, penampilan fisik sepertinya tidak menjadi norma yang diterima secara universal karena ada pemimpin yang dianggap pemimpin

karismatik yang memiliki sedikit atau tidak ada daya tarik berdasarkan penampilan fisik saja. Usia tidak selalu menjadi patokan. Sejarah telah menunjukkan bahwa bahkan orang yang relatif muda pun dapat dijuluki sebagai pemimpin yang karismatik. Jumlah kekayaannya tampaknya tidak dijadikan patokan. Ada orang yang tergolong pemimpin karismatik, ternyata tergolong miskin dari segi materi.

Akhirnya, mungkin karena kurangnya informasi yang dapat dijelaskan secara ilmiah tentang kepemimpinan karismatik, ada kecenderungan untuk mengatakan bahwa ada orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan magis" yang tidak dapat dijelaskan secara ilmiah dan menyebabkan beberapa orang dianggap sebagai pemimpin karismatik. Sangat menarik untuk dicatat bahwa pengikut orang yang karismatik tidak mempertanyakan nilai, sikap, perilaku, dan gaya pemimpin yang mereka ikuti. Meskipun seorang pemimpin karismatik dapat mengadopsi gaya otokratis atau diktator, para pengikutnya tetap setia. Seorang pemimpin karismatik mungkin mengadopsi gaya paternalistik, namun ia tetap tidak kehilangan pesonanya. Daya tariknya tetap besar ketika dia menggunakan gaya demokratis atau inklusif.

Seorang pemimpin karismatik memiliki daya tarik yang besar dan karena itu biasanya memiliki banyak pengikut, meskipun para pengikut ini seringkali tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Sulit mengatakan mengapa seseorang menjadi pemimpin yang karismatik karena sulit untuk memahami dari mana datangnya karisma. Sering dikatakan bahwa pemimpin karismatik memiliki kekuatan supranatural. Kekayaan, profil, atau kesehatan tidak

dapat digunakan sebagai kriteria karisma, mis. Gandhi tidak kaya dan wajahnya tidak cantik.

2.2.5 Tipe Demokratis

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

1. Menggerakkan bawahan melalui kritik, menolak anggapan bahwa manusia adalah makhluk yang paling mulia.
2. selalu berusaha menyeimbangkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahannya.
3. Dengan rela menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan.
4. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan kerja tim untuk mencapai tujuan.
5. Dengan tulus memberikan bawahannya kebebasan yang sebesar-besarnya untuk melakukan kesalahan, yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki, agar bawahan tidak melakukan kesalahan yang sama lagi, tetapi tetap berani melakukan kesalahan yang lain.
6. Selalu berusaha membuat bawahan lebih sukses dari dirinya sendiri.
7. Upaya untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan pribadi.

2.3 Efektivitas Kerja

Pada prinsipnya “efektivitas adalah prinsip yang bersifat strategis didalam administrasi dan manajemen seperti tersirat dalam defininya adalah tercapainya

tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dengan demikian, efektivitas adalah tingkat kemampuan untuk mencapai tujuan dengan tepat dan baik”.

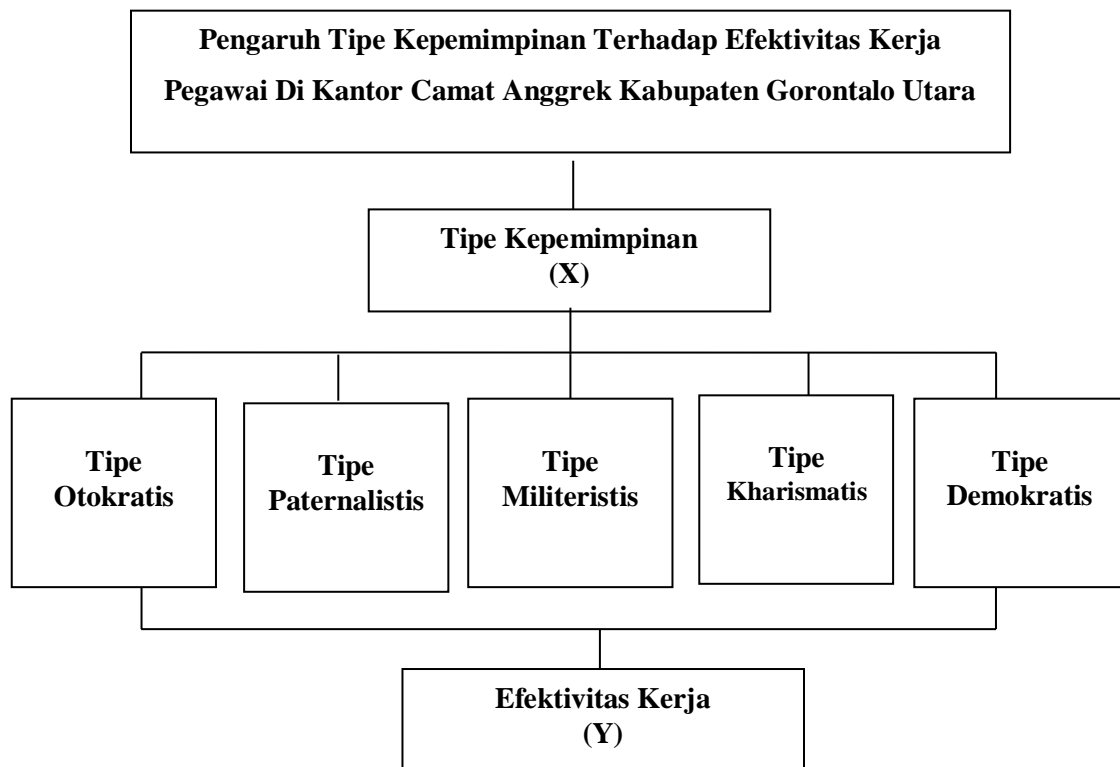
Efektivitas menurut Drucker di dalam Nawawi (2006:39) “melakukan hal yang benar (doing things right), mencapai tujuan sedangkan efisiensi melakukan pekerjaan dengan benar (doing things right) sebagai konsep input-output, yaitu kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi”. Uraian singkat tersebut menunjukkan bahwa efektif berbeda dengan efisien. Sesuatu yang dilakukan secara efisien, hasilnya belum tentu efektif, sebaliknya sesuatu yang dilakukan efektif belum tentu efektif. Efisiensi karena itu sering disebut sebagai "rasional". Ini berarti kegiatan atau pekerjaan yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pengertian lain dari efektivitas menurut subkhi dan jauhar (2013:257) “adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya yang berarti bahwa kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai”.

2.4 Kerangka Pikir

Seiring dengan tingginya tuntutan masyarakat terhadap efektivitas kerja di daerah, maka kecamatan sebagai perangkat daerah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat diharapkan lebih efektif untuk mengupayakan terwujudnya proses penyelenggaraan pemerintahan yang efektif jadi tanpa kepemimpinan camat sebagai pengurus daerah atas tidak akan berjalan sendiri dalam hal ini, sebagai penentu wewenang dan tanggung jawab kepala daerah, penyelenggaraan pemerintahan daerah harus dapat membina, memajukan dan

meningkatkan efektifitas aparatur yang baik dan tepat untuk mendukung terselenggaranya pelayanan yang efektif kepada masyarakat.



Gambar 2.2.3 Kerangka pikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diuji adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh antara tipe kepemimpinan berupa peotokrasi, tipepaternalistik, tipemiliteristik, tipekharismatik, dan tipe demokratis terhadap efektivitas kerjapegawai dikantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.

2. Diduga ada pengaruh antara tipe kepemimpinan berupa tipe otokrasi terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara
3. Diduga ada pengaruh antara tipe kepemimpinan berupa tipe paternalistis terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.
4. Diduga ada pengaruh tipe kepemimpinan berupa tipe militeristik terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor camatan Aggrek kabupaten gorontalo utara.
5. Diduga ada pengaruh tipe kepemimpinan berupa tipe kharismatik terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara
6. Diduga ada pengaruh tipe kepemimpinan berupa tipe demokratis terhadap efektivitas kerja pegawai dikantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka yang menjadi objek dalam Penelitian ini adalah Pengaruh Tipe Kepemimpinan (X) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun waktu yang direncanakan dalam penelitian ini adalah kurang lebih dari tiga bulan.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode dominan karena teknik penggalan data utama yakni melalui penyebaran kuisisioner (angket). Metode kuantitatif digunakan untuk pengelolaan data dan pengelolaan data tersebut guna untuk menggambarkan fakta dengan argumen yang tepat untuk membuat penjelasan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta tersebut untuk mengetahui hubungan atas satu variabel ke variabel lain.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.3

Operasional Variabel X dan Y

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
	Tipe Otokratis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menganggap organisasi sebagai milik pribadi. ▪ Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi ▪ Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata ▪ Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat. ▪ Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya ▪ Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).. 	Ordinal
	Tipe Paternalistis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa ▪ Bersikap terlalu melindungi (<i>over protective</i>) 	

<p>TIPE KEPEMIMPINAN (X) Syamsul Arifin (2012:89-94)</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan ▪ Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif. ▪ Tidak memberikan kesempatan bawahannya mengembangkan daya kreasi dan fantasinya ▪ Sering bersikap maha tahu. 	
	<p>Tipe militeristis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dalam menggerakan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah ▪ Dalam menggerakan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya. ▪ Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan. ▪ Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan ▪ Sukar menerima kritik dari bawahan. 	Ordinal
	<p>Tipe kharismatis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mempunyai daya tarik yang amat besar. 	Ordinal

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

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
EFEKTIVITAS KERJA (Y) DRUCKER (2006:39)	Efektivitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan dengan benar dalam pencapaian sasaran atau tujuan Sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif 	Ordinal

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kurang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang diteliti peneliti dan diambil kesimpulannya, Sugiono

(2008:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Anggrek yang berjumlah sebanyak 21 orang

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dalam penelitian ini ada berjumlah 21 orang.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Metode pengumpulan data menggunakan Angket (kuesioner) dengan memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden yang kemudian dijawab. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna, Ridwan (2008:104).
2. Observasi, yaitu melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan, Ridwan (2008:104).

3.6 Prosedur Penelitian

Menurut Arikunto (2006:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Tingkat Validitas atau keabsahan dan reliabilitas atau keandalan suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable.

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t-student dan dibandingkan dengan ttable pada derajat bebas (n-2) taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai yang diperoleh berdasarkan perhitungan, nilainya lebih besar dari nilai t table, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variable atau besarnya korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien relasi, seperti pada table berikut

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi

R	Korelasi
0,000<0,199	Sangatrendah
0,200<0,399	Rendah
0,400<0,599	Sedang
0,600<0,799	Kuat
0,800<1,000	SangatKuat

Sumber :Riduwan (2007)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten atau menunjukkan gejala yang sama apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menentukan apakah instrumen pengumpul data secara konsisten menunjukkan tingkat akurasi, presisi, stabilitas, atau konsistensi instrumen dalam menyajikan gejala tertentu pada individu, bahkan ketika dibuat menggunakan pernyataan yang sudah valid.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 JenisData

Data menurut jenisnya terbagi atas dua jenis yaitu:

1. Data kualitatif, yaitu data untuk klasifikasi, ciri-ciri berupa pertanyaan atau angka. Informasi ini biasanya diperoleh dari wawancara dan bersifat subyektif karena orang yang berbeda menginterpretasikan informasi secara berbeda. Data kualitatif diberi nomor dan diurutkan atau diberi peringkat,
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka. Informasi ini diperoleh dari pengukuran langsung dan dari angka yang diperoleh dengan beralih Data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan biasanya ditafsirkan dengan cara yang sama oleh setiap orang.

3.7.2 Sumber Data

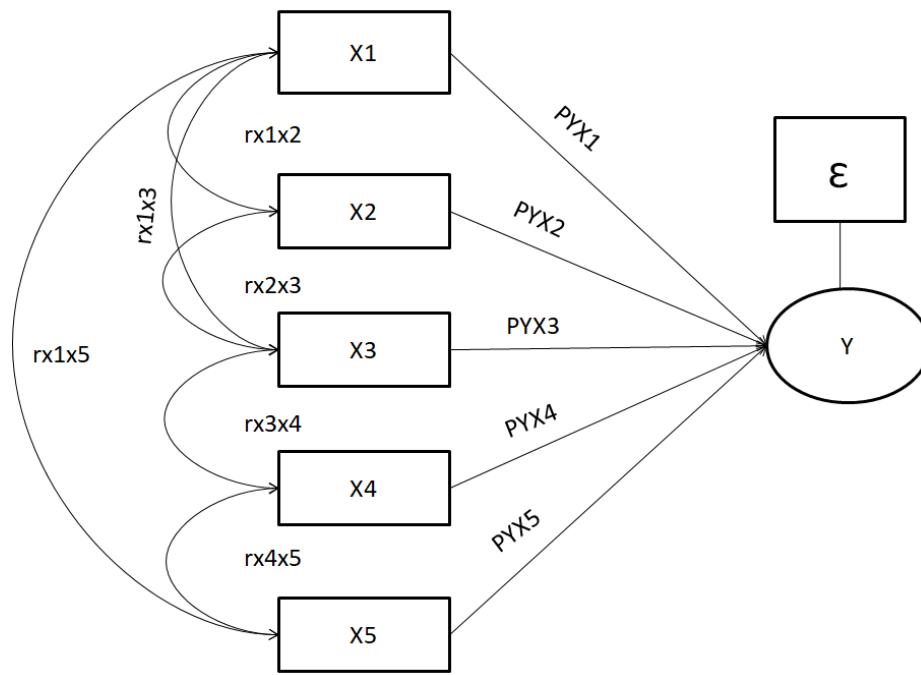
Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan dari wawancara dengan direktur perusahaan atau karyawan yang ditunjuk oleh direktur perusahaan, khususnya mengenai sejarah singkat dan operasi perusahaan.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dengan mencari catatan dan dokumen resmi perusahaan yang terdiri dari struktur perusahaan, riwayat perusahaan dan dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis saat ini.

3.8 Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yaitu digunakan untuk mengukur besarnya tipe otokratis (X1) tipe paternalistik (X2), tipe militeristik (X3), tipe kharismatik (X4), tipe demokratis (X5) yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai (Y)

Untuk memastikan sub-sub variable apakah ada pengaruh Tipe kepemimpinan (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data ordinal ke skala interval dengan proses transformasi data dilakukan melalui *Method of successive interval* (MSI) serta analisis jalur dapat dilihat gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa tipe otokrasi (X1), berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai (Y), tipe paternalistis (X2) berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai (Y), tipe militeristis (X3) berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerjapegawai (Y), tipe kharismatik (X4), berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai (Y), tipe demokratis (X5), berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Tipe otokratis (X1) memiliki hubungan korelasi dengan tipe paternalistis (X2), tipe militeristis (X3), dan tipe kharismatik (X4), tipe paternalistis (X2) memiliki hubungan korelasi dengan tipe militeristis (X3) dan tipe kharismatik (X4), serta terdapat variable luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variable Y yang dinyatakan dengan symbol epsilon (ϵ). dengan adanya struktur jalur diatas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu :

$$Y = PYX1 \times 1 + PYX2 \times 2 + PYX3 \times 3 + PYX4 + PYX5 \times 4 + e$$

Keterangan :

a = Nilai Konstan

b = Arah Kecende

X1 = Tipe otokratis

X2 = Tipe paternalistis

X3 = Tipe militeristis

X4 = Tipe kharismatik

X5 = Tipe demokratis

Y = Efektivitas Kerja Pegawai

Σ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

3.9 Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian adalah seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (1991) yaitu :

1. Editing; memeriksa pertanyaan-pertanyaan yang telah diterima dari responden. Tujuannya adalah untuk mengurangi kesalahan dan atau kekurangan yang ada didalam daftar pertanyaan.
2. Koding; mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden kedalam kategori-kategori, dengan cara memberi tanda/kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.
3. Tabulasi pekerjaan adalah pekerjaan membuat tabel jawaban. Jawaban yang sudah diberi kode kategori jawaban kemudian dimasukkan kedalam tabel.

Data primer dikumpulkan dari pegawai dengan memakai kuesioner dan dibantu wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari pencatatan pegawai. Selanjutnya, setelah data terkumpul diberi kode dan dilakukan editing kemudian data dimasukkan dalam program pengolahan data SPSS versi 21.

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Kecamatan Anggrek merupakan salah satu kecamatan di wilayah kabupaten gorontalo utara yang baru diresmikan sebagai daerah otonom sendiri pada tanggal 26 april 2007 hasil pemekaran dari kabupaten gorontalo provinsi gorontalo. Adapun dasar hukum lahirnya kecamatan anggrek adalah dengan ditetapkannya peraturan daerah nomor 29 Tahun 2001 tentang pembentukan kecamatan anggrek.

Tabel 4.1 Daftar Kepala Desa Se-Kecamatan Anggrek

NO	NAMA DESA	NAMA KEPALA DESA
1	DESA TUTUWOTO	ADELEYDA KADOLI
2	DESA ILODULUNGA	MUSTAGFIR BAHRUDIN
3	DESA LANGGE	ATO ALI
4	DESA TOLONGIO	MOHAMAD ALBAR RAHMAN
5	DESA MOTILANGO	ABD. MUIS HILALA, SE
6	DESA HELUMO	DANIAL PAKAYA, SH
7	DESA POPALO	GAFLAN BAUSIN
8	DESA HIYALO OILE	OSCAR NOHO
9	DESA PUTIANA	SUHARMON PALILATI
10	DESA ILANGATA	RONI HAMZAH, SH
11	DESA TOLANGO	RISON ADOLO

12	DESA DATAHU	HARIYATI BILONDATU
13	DESA IBARAT	KUSTIYANTO OLII
14	DESA ILOHELUMA	SALEHA PAKAYA
15	DESA DUDEPO	RUSTAM BIIYA

Sumber Data : Kasubag Kepegawaian Kantor Camat Anggrek 2021

4.1.2. Kedudukan

Kecamatan Anggrek mempunyai 15 desa 68 Dusun yang mempunyai potensi sumber daya alam masing-masing. Dari lima belas desa tersebut satu desa (Desa dudepo) merupakan desa pulau dengan jarak tempuh dari pelabuhan anggrek \pm 45 menit jika menggunakan perahu motor. Kecamatan Anggrek mempunyai panjang garis pantai \pm 9 Km atau 19,5% dari total panjang garis pantai kabupaten gorontalo utara. Di ibu kota kecamatan Anggrek (Desa ilangata) terdapat lokasi pelabuhan samudra yakni pelabuhan anggrek yang merupakan pelabuhan antar pulau, antar daerah bahkan antar negara yang menghadap langsung ke negara-negara asia pasific dan menjadi kawasan pelabuhan terpadu yang hanya terletak di kecamatan anggrek kabupaten gorontalo utara provinsi Gorontalo.

4.1.3. Visi dan Misi

A. Visi

Dalam rangka menunjang dan membantu pemerintah kabupaten gorontalo utara dalam menuju kesuksesan Kantor camat anggrek mempunyai visi dalam pelaksanaan fungsi pemerintahannya yang menunjukkan jati diri dan fungsinya sebagai unit yang bertanggung jawab kepada bupati Gorontalo utara. Adapun misi

kecamatan anggrek adalah : Terwujudnya pemerintah kecamatan yang menjunjung tinggi supermasi hukum, sejahtera, mandiri dan berkeadilan.

B. Misi

Terwujudnya visi pemerintahan kecamatan anggrek, merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh segenap unsur pemerintahan kecamatan sebagai bentuk nyata dari visi tersebut, untuk itu ditetapkan misi kecamatan anggrek yang menggambarkan hal yang seharusnya terlaksana dalam pemerintahan kecamatan anggrek dalam kurun waktu lima tahun kedepan,

Adapun misi dari pemerintah kecamatan anggrek adalah:

1. Mewujudkan pemerintah yang bersih
2. Mewujudkan pemerintah yang profesional
3. Mewujudkan pemerintah yang demokratis
4. Mewujudkan pemerintah yang menjunjung tinggi supermasi hukum
5. Mewujudkan pemerintah berpelayanan prima
6. Mewujudkan pemerintah mandiri, berkualitas
7. Mewujudkan pemerintah yang sejahtera dan berkeadilan sosial.

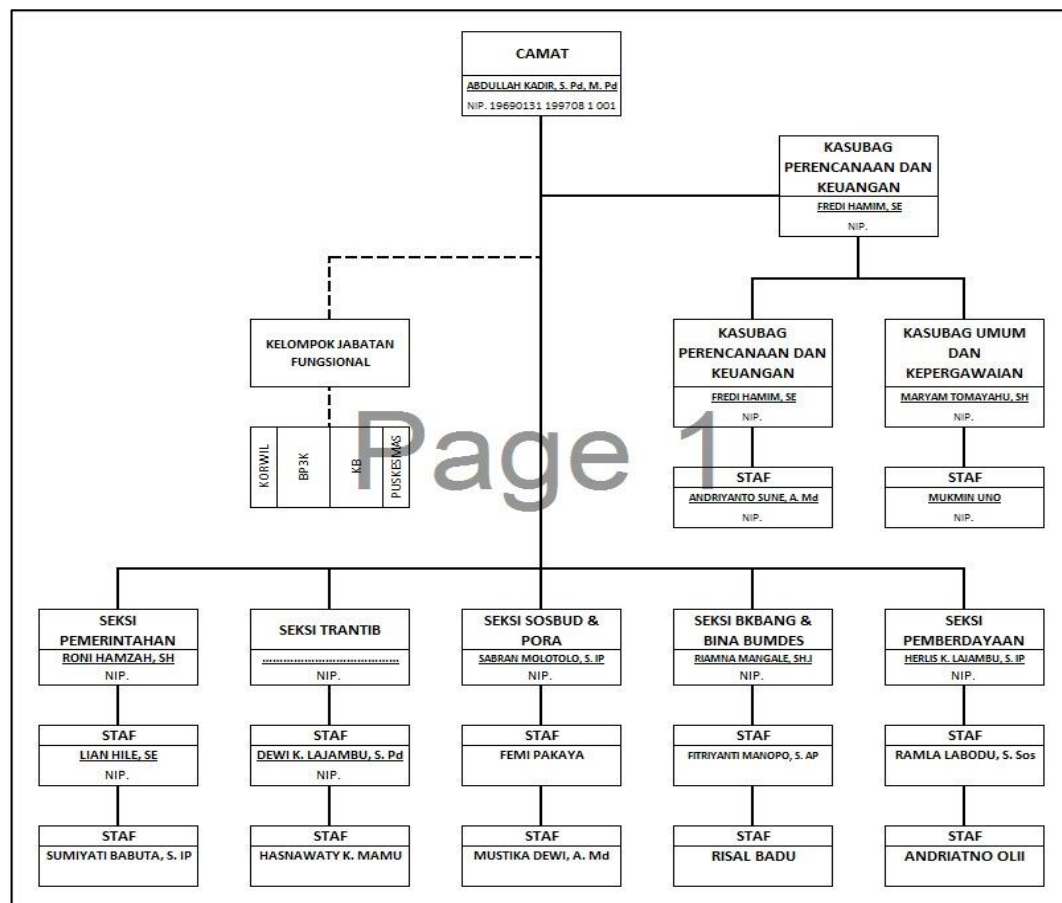
4.1.4 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi di Kecamatan Anggrek sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN

KANTOR CAMAT ANGGREK

KABUPATEN GORONTALO UTARA PROVINSI GORONTALO



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Kantor Camat Anggrek

Kabupaten Gorontalo Utara Provinsi Gorontalo

Sumber: Data Kasubag Kepegawaian Kantor Camat Anggrek 2021

4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden adalah merupakan data primer yang dihasilkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kuisioner yang telah dibagikan kepada seluruh aparatur yang berada di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara dan hasilnya 21 kuisioner juga kembali. Berdasarkan tingkat pengembalian kuisioner dari responden diperoleh sebanyak 100%. Hal ini disebabkan pada saat penyebaran kuisioner di lokasi penelitian di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara semuanya berada di lokasi penelitian dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karakteristik responden pada penelitian ini adalah aparatur di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	13	61,90%
2. Perempuan	8	38,09%
Umur		
<30 tahun	6	28,57%
30-40 tahun	9	42,85%
41-50 tahun	6	28,57%
50> tahun	0	0

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diperoleh data gambaran jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil yang didapatkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dominasi dalam penelitian ini sebanyak 13 orang responden dengan persentase 61,90% sedangkan perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 38,09%. Berdasarkan klasifikasi umur responden di lokasi penelitian tertinggi sekitar 42,85% berumur 30-40 tahun, kemudian diikuti 28,57% <30, sedangkan sisanya berumur 41-50 tahun sebesar 28,57%.

4.3 Hasil Penelitian

Data penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat kuisioner berupa pertanyaan merupakan data primer dalam menunjang pelaksanaan penelitian. Oleh sebab itu, perlu adanya uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur instrument data yang dihasilkan pada instrument kuisioner yang disebarkan kepada semua responden untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi pada masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan.

4.3.1 Uji Validitas Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Data yang diperoleh dalam penelitian ini ditabulasi terlebih dahulu kemudian data tersebut diolah untuk menguji validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan di lokasi tempat penelitian. Uji validitas yang dihasilkan dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam kuisioner baik variabel Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikan sebesar 0,05 dengan demikian bahwa data tersebut diinterpretasikan bahwa setiap indikator variabel Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas instrument pertanyaan Tipe Kepemimpinan (X) dan

Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Tipe Kepemimpinan (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,438	0,207	Valid
2	0,385	0,207	Valid
3	0,534	0,207	Valid
4	0,311	0,207	Valid
5	0,529	0,207	Valid
6	0,496	0,207	Valid
7	0,511	0,207	Valid
8	0,570	0,207	Valid
9	0,330	0,207	Valid
10	0,544	0,207	Valid
11	0,832	0,207	Valid
12	0,831	0,207	Valid
13	0,615	0,207	Valid
14	0,574	0,207	Valid
15	0,422	0,207	Valid
16	0,440	0,207	Valid
17	0,595	0,207	Valid
18	0,485	0,207	Valid
19	0,424	0,207	Valid
20	0,510	0,207	Valid
21	0,574	0,207	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.3 menerangkan bawah 8 butir pertanyaan yang diolah menggunakan analisis SPSS versi 21 dengan *Pearson Correlation* (r -hitung) antara nilai butir pertanyaan dengan nilai total, selanjutnya hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r -tabel dengan signifikasi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 20 maka diperoleh hasil r -tabel sebesar 0,207. Hasil perhitungan diperoleh *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,207

artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Tipe Kepemimpinan (X) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data sampel penelitian.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Efektivitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,811	0,207	Valid
2	0,749	0,207	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.4 menerangkan bahwa 6 butir pertanyaan yang diolah dengan *Pearson Correlation* (r-hitung) antara nilai butir pertanyaan nilai total, selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r-tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)= 20 maka diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,207. Hasil perhitungan diperoleh nilai *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan $>0,207$ artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan sampel data.

Berdasarkan analisis Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan baik Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) menunjukkan data yang diperoleh Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Reliabilitas yang dapat ditunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang relevan untuk diuji selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja

Pegawai (Y)

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

Uji reliabilitas terhadap instrument penelitian dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya dalam hal jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang konsisiten dan stabil dilokasi penelitian. Hasil penelitian dengan uji reliabilitas ditempuh dengan menggunakan metode *Cronnbach's Alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabilitas jika mempunyai nilai *Cronnbach's Alpha* lebih besar dari nilai r -tabel 0,207. Oleh karena itu, secara hasil uji reliabilitas instrument pertanyaan Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 dan Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Relibilitas Instrumen Tipe Kepemimpinan (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,693	0,207	Reliabel
2	0,687	0,207	Reliabel
3	0,690	0,207	Reliabel
4	0,672	0,207	Reliabel
5	0,661	0,207	Reliabel
6	0,713	0,207	Reliabel
7	0,713	0,207	Reliabel
8	0,691	0,207	Reliabel
9	0,620	0,207	Reliabel
10	0,648	0,207	Reliabel
11	0,570	0,207	Reliabel
12	0,543	0,207	Reliabel
13	0,592	0,207	Reliabel

14	0,620	0,207	Reliabel
15	0,648	0,207	Reliabel
16	0,691	0,207	Reliabel
17	0,609	0,207	Reliabel
18	0,622	0,207	Reliabel
19	0,660	0,207	Reliabel
20	0,687	0,207	Reliabel
21	0,667	0,207	Reliabel

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,795	0,207	Reliabel
2	0,860	0,207	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas data pada Tabel 4.5 dan 4.6 yang telah diuraikan diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (r_i) dari instrument pertanyaan Tipe Kepemimpinan (X) berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,656 > 0,207$ (r_{tabel}) terdapat pada lampiran sedangkan nilai reliabilitas (r_i) dari instrument pertanyaan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,817 > 0,207$ (r_{tabel}) terdapat pada lampiran maka sebagaimana dasar dalam pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Tipe Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dinyatakan Reliabilitas sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini dan dapat di uji lanjut terhadap instrument pertanyaan yang digunakan dalam masing-masing variabel untuk di analisis datanya.

4.3.3 Uji Regresi Sederhana

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,970	5	,994	2,415	,000 ^b
Residual	6,173	15	,412		
Total	11,143	20			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tipe Demokratis, Tipe Otokratis, Tipe Kharismatis, Tipe Paternalistis, Tipe Militeristis

Tipe Otokratis (X1), Tipe Paternalistis (X2), Tipe Militeristis (X3), Tipe Kharismatik (X4), dan Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi baik instrument Tipe Otokratis (X1), Tipe Paternalistis (X2), Tipe Militeristis (X3), Tipe Kharismatik (X4), dan Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebagaimana tercantum pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,050	2,463		2,197	,000
Tipe Otokratis	,008	,079	,484	1,402	,001
Tipe Paternalistis	,317	,075	,439	2,166	,003
Tipe Militeristis	,031	,074	,484	2,197	,002
Tipe Kharismatik	,205	,275	,439	1,402	,000
Tipe Demokratis	,267	,089	,630	3,005	,004

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier bahwa diketahui nilai signifikansi variabel Tipe Otokratis (X1) sebesar 0,001 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel Tipe

Oktaris berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (H1 Diterima), Tipe Paternalistis (X2) sebesar 0,003 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel Tipe Paternalistis berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (H1 Diterima), Tipe Militeristis (X3) sebesar 0,002 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel Tipe Militeristis berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (H1 Diterima), Tipe Kharismatik (X4) sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel Tipe Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (H1 Diterima), dan Tipe Demokratis (X5) sebesar 0,004 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel Tipe Demokratis berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai (H1 Diterima).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,261	,642

a. Predictors: (Constant), Tipe Demokratis, Tipe Otokratis, Tipe Kharismatik, Tipe Paternalistis, Tipe Militeristis

Hasil analisis berdasarkan Tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,446 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Tipe Otokratis (X1), Tipe Paternalistis (X2), Tipe Militeristis (X3), Tipe Kharismatik (X4), Dan Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 44,6% sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

4.3.4 Uji Hipotesis dengan Pendekatan Koefisien Jalur

Rangkuman nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut

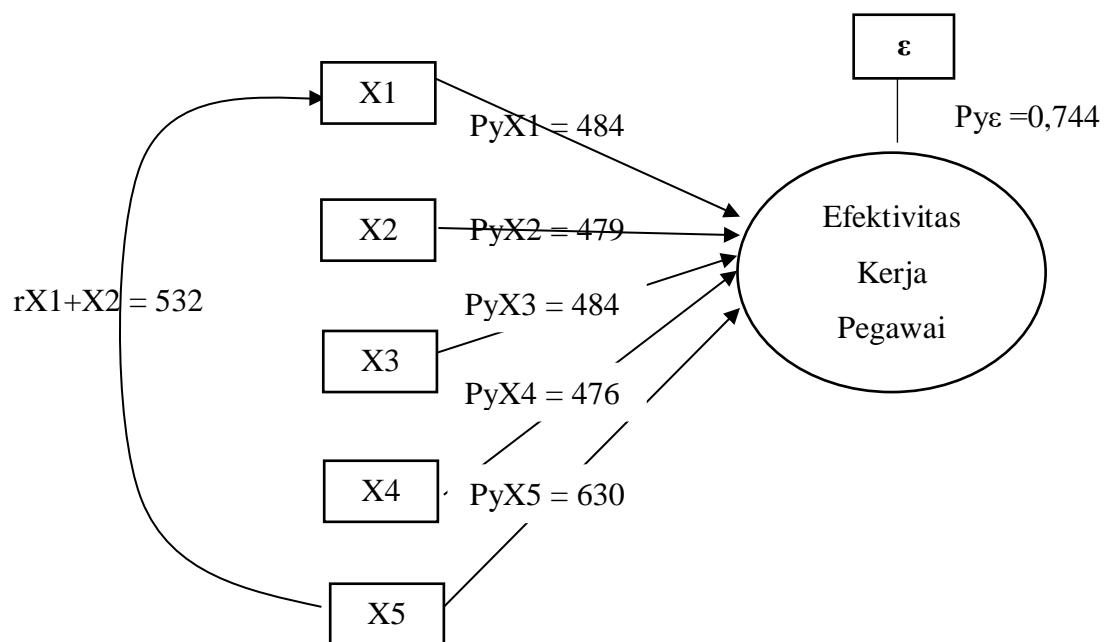
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Signifikansi	Hasil Pengujian	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
variabel Tipe Otokratis (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,484	0,001	Berpengaruh Signifikan	0, 446 = 44,6%	0,744
Tipe Paternalistik (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,479	0,003	Berpengaruh Signifikan		
Tipe Militeristik (X3) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,484	0,002	Berpengaruh Signifikan		
Tipe Kharismatik (X4), Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,476	0,000	Berpengaruh Signifikan		
Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas	0,630	0,004	Berpengaruh Signifikan		

Kerja Pegawai (Y)					
-------------------	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil nilai tersebut, diperoleh diagram jalur dengan menggunakan *Struktur Path Analisis* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan regresi berdasarkan diagram jalur menggunakan *Path Analisis* penelitian adalah sebagai berikut : $Y = 0,484 X1 + 0,479 X2 + 0,484 X3 + 0,476 X4 + 0,630 X5 + 0,744$. Persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Tipe Otokratis (X1) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan tipe otokratis sebesar 1 % maka Tipe Otokratis (X1) akan mengalami peningkatan sebesar 48,4% dengan asumsi variabel lain tetap.

- 2) Variabel Tipe Paternalistis (X2) memiliki nilai 0,479 artinya setiap terjadi kenaikan tipe paternilitis sebesar 1 % maka Tipe Paternalistis (X2) akan mengalami peningkatan sebesar 47,9% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Variabel Tipe Militeristis (X3) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan tipe militeristis sebesar 1 % maka Tipe Militeristis (X3) akan mengalami peningkatan sebesar 48,4% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Variabel Tipe Kharismatik (X4) memiliki nilai 0,476 artinya setiap terjadi kenaikan tipe kharismatik sebesar 1 % maka Tipe Kharismatik (X4) akan mengalami peningkatan sebesar 47,6% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) Variabel Tipe Demokratis (X5) memiliki nilai 0,630 artinya setiap terjadi kenaikan tipe demokratis sebesar 1 % maka Tipe Demokratis (X5) akan mengalami peningkatan sebesar 63,0% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 6) Sedangkan nilai ϵ dapat di cari dengan rumus $P_{ye} = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,446} = 0,744$. Nilai ϵ sebesar 0,744 menunjukkan koefisien pengaruh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 74,4 % yang dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

4.3.5 Uji Korelasi Secara Parsial

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	,680**	,799**	,582**	,425	,591**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,006	,915	,001
	N	21	21	21	21	21	21
X2	Pearson Correlation	,680**	1	,643**	,359	,216	,449
	Sig. (2-tailed)	,001		,002	,110	,346	,004
	N	21	21	21	21	21	21
X3	Pearson Correlation	,799**	,643**	1	,526*	,399	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,014	,670	,003
	N	21	21	21	21	21	21
X4	Pearson Correlation	,582**	,359	,526*	1	,343	,578**
	Sig. (2-tailed)	,006	,110	,014		,852	,003
	N	21	21	21	21	21	21
X5	Pearson Correlation	-,025	,216	-,099	,043	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,915	,346	,670	,852		,003
	N	21	21	21	21	21	21
Y	Pearson Correlation	,191	,249	,158	,278	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,406	,277	,493	,223	,003	
	N	21	21	21	21	21	21

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

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

Berdasarkan hasil nilai tersebut, diperoleh korelasi parsial sebagai berikut :

1. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,591 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah $0,001 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Tipe Otokratis (X1) dengan Kinerja

Efektivitas Kerja Pegawai (Y). ini masuk dalam katategori hubungan yang sangat kuat.

2. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,449 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah $0,004 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Tipe Paternalistis (X2) dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Ini masuk dalam katategori hubungan yang kuat.
3. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,658 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah $0,003 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Tipe Militeristis (X3) dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Ini masuk dalam katategori hubungan yang kuat.
4. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,578 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah $0,003 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Tipe Kharismatik (X4) dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Ini masuk dalam katategori hubungan yang kuat.
5. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,609 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah $0,003 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Tipe Demokratis (X5) dengan Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Ini masuk dalam katategori hubungan yang sangat kuat.

6. Tipe Otokratis (X1), Tipe Paternalistis (X2), Tipe Militeristis (X3), Tipe Kharismatik (X4), Dan Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dalam hal ini hasil uji korelasi parsial dapat dijelaskan dari hasil perhitungan yaitu tingkat keeratan hubungan antara Tipe Kepemimpinan (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sangat berpengaruh atau hubungannya sangat kuat.

4.4 Pembahasan Penelitian

Tipe Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Dimana berdasarkan analisis jalur ditemukan bahwa variabel Tipe Otokratis (X1) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan tipe otokratis sebesar 1 % maka Tipe Oktaris (X1) akan mengalami peningkatan sebesar 48,4% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Tipe Paternalistis (X2) memiliki nilai 0,479 artinya setiap terjadi kenaikan tipe paternilitis sebesar 1 % maka Tipe Paternalistis (X2) akan mengalami peningkatan sebesar 47,9% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Tipe Militeristis (X3) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan tipe militeristis sebesar 1 % maka Tipe Militeristis (X3) akan mengalami peningkatan sebesar 48,4% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Tipe Kharismatik (X4) memiliki nilai 0,476 artinya setiap terjadi kenaikan tipe kharismatik sebesar 1 % maka Tipe Kharismatik (X4) akan mengalami peningkatan sebesar 47,6% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Tipe Demokratis (X5) memiliki nilai 0,630 artinya setiap terjadi

kenaikan tipe demokratis sebesar 1 % maka Tipe Demokratis (X5) akan mengalami peningkatan sebesar 63,0% dengan asumsi variabel lain tetap. Untuk uji regresi nilai *R Square* sebesar 0,446 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Tipe Otokratis (X1), Tipe Paternalistik (X2), Tipe Militeristik (X3), Tipe Kharismatik (X4), Dan Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 44,6% sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Tipe Otokratis (X1), Tipe Paternalistik (X2), Tipe Militeristik (X3), Tipe Kharismatik (X4), Dan Tipe Demokratis (X5) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dalam hal ini hasil uji korelasi parsial dapat dijelaskan dari hasil perhitungan yaitu tingkat keeratan hubungan antara Tipe Kepemimpinan (X) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sangat berpengaruh atau hubungannya sangat kuat.

Tipe Kepemimpinan akan terjadi apabila kerjasama antara Camat dengan pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Segala keputusan diambil melalui musyawarah dan kesepakatan bersama. Camat menghargai pendapat pegawainya dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifitasnya. Camat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilannya terkait usaha-usaha dalam mencoba suatu metode baru. Sebagai salah satu komponen penting di kantor camat, maka kuat atau lemahnya tipe kepemimpinan sangat berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai tersebut. Suatu peran dari camat yaitu sebagai pemimpin. Terkait dengan hal tersebut, sebagai seorang pemimpin di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan,

meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendeligasikan tugas. Dengan demikian, Camat harus dapat membangkitkan semangat pegawainya agar efektivitas kerja pegawai dapat meningkat dalam suatu organisasi.

Camat yang bersikap baik dan memberikan kebebasan kepada pegawainya juga membatasi kebebasan tersebut. Pegawai diperbolehkan untuk berpendapat dalam mengambil keputusan maupun menyelesaikan persoalan. Akan tetapi, jika pegawai melakukan kesalahan, maka camat akan memberikan teguran atas kesalahan tersebut, dan menasehatinya sehingga pegawai dapat belajar dari kesalahan itu dan tidak mengulangnya lagi. Tentunya hal ini kan berdampak pada efektivitas kerja pegawai, dimana kinerja pegawai akan menjadi lebih baik karena adanya masukan dari camat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan diatas maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Tipe kepemimpinan (X) yang terdiri dari Tipe Otokratis (X1), Tipe Paternalistis (X2), Tipe Militeristis (X3), Tipe Kharismatik (X4), Dan Tipe Demokratis (X5) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di kantor camat anggrek kabupaten Gorontalo utara sebesar 44,6% sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Tipe kepemimpinan (X) yakni tipe Otokratis (X1) secara *parsial* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Di kantor camat anggrek kabupaten Gorontalo utara sebesar 0,591 atau 48,4%
3. Tipe kepemimpinan (X) yakni tipe Paternalistis (X2) secara *parsial* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di kantor camat anggrek kabupaten Gorontalo utara sebesar 0,449 atau 47,9%.
4. Tipe kepemimpinan (X) yakni Tipe Militeristis (X3) secara *parsial* berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di kantor camat anggrek kabupaten Gorontalo utara sebesar 0,658 atau 48,4%
5. Tipe kepemimpinan (X) yakni tipe Kharismatik (X4) secara *parsial* berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di kantor camat anggrek kabupaten Gorontalo utara sebesar 0,578 atau 47,6%.

6. Tipe kepemimpinan (X) yakni tipe Demokratis (X5) secara *parsial* berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo utara sebesar 0,609 atau 63,0%

5.2 Saran

Berdasar pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa Tipe Kepemimpinan akan terjadi apabila kerjasama antara Camat dengan pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Segala keputusan diambil melalui musyawarah dan kesepakatan bersama hal ini akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena camat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilanya terkait usaha-usaha dalam mencoba suatu metode baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin syamsul , 2012. Leadership dan Seni Kepemimpinan. MitraWacana. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Bernardine R. Wirjana & SusiloSupardo. 2006. Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Departemen Pendidikan Dan kebudayaan. (2000). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat
- Fathoni, Abdurrahmat, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. PT RinekaCipta. Jakarta.
- KartiniKartono. (2009), Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Engkos, (2006), Analisis jalur (Path Analisis), Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Kurniati B dan Yan Setiawan (2008), Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan PT Federal International Finance Bandar lampung, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 4 No.3 Mei 2008
- Mahmudi (2015), Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua.Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mutiara, S. Panggabean, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Prawirosentono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2006). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, . Bandung: CV Alfabeta
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. PT. RajaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P. (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia.PT. Indeks Kelompok Gramedia.Jakarta.
- Salusu, J. 2010. *Pengambilan Keputusan Stratejik : Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

TABULASI DATA VARIABEL TIPE KEPEMIMPINAN (X)

Responden	X1					Total X1	X2					Total X2	X3					Total X3
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	2	3	2	2	2	11	1	3	2	2	2	10	4	3	3	3	2	15
2	2	3	3	3	3	14	1	3	3	3	3	13	4	3	3	3	2	15
3	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	1	13	4	3	3	3	1	14
4	1	1	1	3	3	9	1	3	2	2	1	9	1	1	2	3	2	9
5	2	4	4	4	3	17	4	5	4	2	2	17	4	4	3	5	4	20
6	2	2	2	2	2	10	2	3	1	3	1	10	3	3	4	2	2	14
7	1	1	1	2	2	7	1	3	2	2	1	9	1	1	2	3	3	10
8	3	3	2	2	2	12	1	3	2	2	1	9	3	3	3	3	3	15
9	3	3	2	2	2	12	1	3	2	2	1	9	3	3	3	3	3	15
10	1	2	2	1	1	7	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
11	2	4	4	4	2	16	2	4	4	3	3	16	4	3	3	3	3	16
12	2	4	4	4	2	16	2	4	4	2	3	15	4	3	3	3	3	16
13	2	4	4	4	3	17	4	5	4	2	2	17	4	4	3	4	5	20
14	2	2	2	2	2	10	2	3	1	2	1	9	3	3	3	2	2	13
15	1	2	2	1	1	7	2	3	1	1	2	9	1	1	1	3	2	8
16	1	2	2	2	2	9	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	1	9
17	2	3	2	2	2	11	2	5	2	1	1	11	2	2	3	3	4	14
18	1	1	1	2	2	7	2	3	1	1	2	9	1	1	1	3	2	8
19	2	3	2	2	2	11	2	5	2	2	2	13	2	2	2	2	2	10
20	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	1	14
21	3	4	3	3	3	16	1	3	2	2	2	10	4	3	3	3	2	15

Responden	X4		Total X4	X5					Total X5	Total
	1	2		1	2	3	4	5		
1	4	5	9	4	3	4	4	5	20	65
2	4	5	9	4	3	4	4	5	20	71
3	4	4	8	5	5	4	4	5	23	72
4	4	3	7	4	4	5	4	5	22	56
5	4	4	8	5	4	4	4	5	22	84
6	4	3	7	4	4	4	4	4	20	61
7	4	3	7	4	4	5	4	5	22	55
8	4	4	8	3	4	4	4	4	19	63
9	4	4	8	3	4	4	4	4	19	63
10	4	4	8	4	4	4	4	5	21	65
11	4	4	8	4	3	4	4	4	19	75
12	4	4	8	4	3	4	4	4	19	74
13	4	4	8	5	4	4	4	5	22	84
14	4	3	7	4	4	4	4	4	20	59
15	4	3	7	4	2	4	4	5	19	50
16	4	4	8	5	5	5	5	5	25	63
17	4	4	8	5	5	5	4	5	24	68
18	4	3	7	4	3	4	4	5	20	51
19	4	4	8	4	4	4	4	5	21	63
20	4	4	8	5	5	4	4	5	23	74
21	4	5	9	4	3	5	4	5	21	71

TABULASI DATA VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

Responden	Y1	Y2	Total
1	5	4	9
2	5	4	9
3	5	3	8
4	5	4	9
5	5	5	10
6	5	4	9
7	5	4	9
8	4	4	8
9	4	4	8
10	4	4	8
11	4	4	8
12	4	4	8
13	5	4	9
14	4	3	7
15	4	4	8
16	5	5	10
17	5	4	9
18	4	4	8
19	4	4	8
20	5	4	9
21	5	4	9

Item_7	Pearson Correlation	,134	,540*	,485*	,448*	,159	,566**	1	,461*	-,228	,511
	Sig. (2-tailed)	,562	,011	,026	,042	,491	,008		,035	,320	,633
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_8	Pearson Correlation	,096	,655**	,802**	,748**	,378	,498*	,461*	1	,424	,570**
	Sig. (2-tailed)	,680	,001	,000	,000	,091	,022	,035		,055	,007
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_9	Pearson Correlation	,167	,217	,368	,282	,279	,095	-,228	,424	1	,330
	Sig. (2-tailed)	,470	,345	,101	,215	,220	,683	,320	,055		,544
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_10	Pearson Correlation	-,138	,385	,534*	,311	-,029	,196	,111	,570**	,330	1
	Sig. (2-tailed)	,552	,085	,013	,171	,901	,395	,633	,007	,144	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

		Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Total_Skor
Item_11	Pearson Correlation	1	,923**	,774**	,311	,121	-,002	,694**	,168	,032	-,440*	-,176	-,236	,832**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,170	,600	,994	,000	,467	,890	,046	,446	,304	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_12	Pearson Correlation	,923**	1	,813**	,369	,329	,110	,554**	,154	,152	-,477*	-,141	-,300	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,100	,145	,635	,009	,505	,511	,029	,541	,186	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Item_13	Pearson Correlation	,774**	,813**	1	,068	,221	,020	,418	,038	,309	-,209	-,209	-,444*	,615**

Item_14	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,769	,335	,930	,059	,870	,174	,363	,363	,044	,003
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,311	,369	,068	1	,615**	,032	,212	,272	-,109	-,130	-,326	,277	,574**
Item_15	Sig. (2-tailed)	,170	,100	,769		,003	,892	,356	,233	,637	,573	,149	,225	,007
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,121	,329	,221	,615**	1	,140	,032	,008	-,065	-,042	-,328	-,120	,422
Item_16	Sig. (2-tailed)	,600	,145	,335	,003		,545	,891	,974	,778	,855	,146	,605	,057
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	-,002	,110	,020	,032	,140	1	,029	,229	-,115	-,243	-,097	,275	,440
Item_17	Sig. (2-tailed)	,994	,635	,930	,892	,545		,900	,318	,621	,289	,675	,228	,862
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,694**	,554**	,418	,212	,032	,029	1	,073	-,054	-,050	,050	,189	,595**
Item_18	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,059	,356	,891	,900		,755	,817	,830	,830	,413	,004
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,168	,154	,038	,272	,008	,229	,073	1	,486*	,200	,308	,564**	,485*
Item_19	Sig. (2-tailed)	,467	,505	,870	,233	,974	,318	,755		,025	,386	,174	,008	,026
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,032	,152	,309	-,109	-,065	-,115	-,054	,486*	1	,275	,335	,114	,424
Item_20	Sig. (2-tailed)	,890	,511	,174	,637	,778	,621	,817	,025		,228	,137	,623	,329
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	-,440*	-,477*	-,209	-,130	-,042	-,243	-,050	,200	,275	1	,400	,354	,510
Item_21	Sig. (2-tailed)	,046	,029	,363	,573	,855	,289	,830	,386	,228		,072	,116	,360
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	-,176	-,141	-,209	-,326	-,328	-,097	,050	,308	,335	,400	1	,141	,574

	Sig. (2-tailed)	,446	,541	,363	,149	,146	,675	,830	,174	,137	,072		,541	,749
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,832**	,831**	,615**	,574**	,422	,040	,595**	,485*	,224	-,210	-,074	,015	1
Total_Skor	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,007	,057	,862	,004	,026	,329	,360	,749	,949	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

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

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

UJI VALIDITAS DATA TIPE KEPEMIMPINAN (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,438	0,207	Valid
2	0,385	0,207	Valid
3	0,534	0,207	Valid
4	0,311	0,207	Valid
5	0,529	0,207	Valid
6	0,496	0,207	Valid
7	0,511	0,207	Valid
8	0,570	0,207	Valid
9	0,330	0,207	Valid
10	0,544	0,207	Valid
11	0,832	0,207	Valid
12	0,831	0,207	Valid

13	0,615	0,207	Valid
14	0,574	0,207	Valid
15	0,422	0,207	Valid
16	0,440	0,207	Valid
17	0,595	0,207	Valid
18	0,485	0,207	Valid
19	0,424	0,207	Valid
20	0,510	0,207	Valid
21	0,574	0,207	Valid

UJI REABILITAS DATA TIPE KEPEMIMPINAN (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	22	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,656	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	71,38	31,201	,614	,693
Item_2	71,50	30,522	,580	,687
Item_3	71,88	30,462	,510	,690
Item_4	71,63	29,114	,638	,672
Item_5	71,71	28,476	,741	,661
Item_6	71,67	32,580	,308	,713
Item_7	71,71	32,563	,318	,713
Item_8	71,54	30,955	,598	,691
Item_9	37,95	16,048	,410	,620
Item_10	38,43	15,557	,255	,648
Item_11	38,00	12,600	,561	,570
Item_12	38,33	13,033	,718	,543
Item_13	38,24	14,990	,560	,592
Item_14	37,95	16,048	,410	,620
Item_15	38,43	15,557	,255	,648
Item_16	38,43	16,657	,084	,691
Item_17	37,05	15,748	,484	,609
Item_18	36,71	16,314	,414	,622
Item_19	37,10	16,990	,155	,660
Item_20	36,67	19,333	-,217	,687

Item_21	36,86	18,829	-,098	,667
---------	-------	--------	-------	------

DATA FREKUENSI EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

Correlations				
		Item_1	Item_2	Total_Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	,220	,811**
	Sig. (2-tailed)		,337	,000
	N	21	21	21
Item_2	Pearson Correlation	,220	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,337		,000
	N	21	21	21
Total_Skor	Pearson Correlation	,811**	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	21	21	21

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

UJI VALIDITAS DATA EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,811	0,207	Valid
2	0,749	0,207	Valid

UJI REABILITAS DATA EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	12,57	1,257	,628	,795
Item_2	13,14	1,429	,561	,860

KORELASI TIPE KEPEMIMPINAN X1, X2,X3,X4,X5 TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	,680**	,799**	,582**	,425	,591**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,006	,915	,001
	N	21	21	21	21	21	21
X2	Pearson Correlation	,680**	1	,643**	,359	,216	,449
	Sig. (2-tailed)	,001		,002	,110	,346	,004
	N	21	21	21	21	21	21
X3	Pearson Correlation	,799**	,643**	1	,526*	,399	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,014	,670	,003
	N	21	21	21	21	21	21
X4	Pearson Correlation	,582**	,359	,526*	1	,343	,578**

	Sig. (2-tailed)	,006	,110	,014		,852	,003
	N	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	-,025	,216	-,099	,043	1	,609**
X5	Sig. (2-tailed)	,915	,346	,670	,852		,003
	N	21	21	21	21	21	21
	Pearson Correlation	,191	,249	,158	,278	,609**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,406	,277	,493	,223	,003	
	N	21	21	21	21	21	21

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

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

UJI KOEFESIEN JALUR X1, X2, X3, X4, X5 DAN Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,261	,642

a. Predictors: (Constant), Tipe Demokratis, Tipe Otokratis, Tipe Kharismatik, Tipe Paternalistis, Tipe Militeristis

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,970	5	,994	2,415	,000 ^b
Residual	6,173	15	,412		
Total	11,143	20			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tipe Demokratis, Tipe Otokratis, Tipe Kharismatik, Tipe Paternalistis, Tipe Militeristis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,050	2,463	2,197	,000
	Tipe Otokratis	,008	,079	,484	,001
	Tipe Paternalistis	,317	,075	,479	,003
	Tipe Militeristis	,031	,074	,484	,002
	Tipe Kharismatik	,205	,275	,476	,000
	Tipe Demokratis	,267	,089	,630	,004

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

UJI KORELASI TIPE KEPEMIMPINAN (X) DAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

				TIPE KEPEMIMPINAN (X)	EFETIVITA KERJA PEGAWAI (Y)
TIPE KEPEMIMPINAN (X)	Pearson Correlation			1	,532**
	Sig. (2-tailed)				,000
	N			21	21
	Bias			0	-,014
	Bootstrap ^c	Std. Error		0	,134
		95% Confidence Interval	Lower	1	,373
			Upper	1	,902
	Pearson Correlation			,532**	1
	Sig. (2-tailed)			,000	
	N			21	21
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)	Bias			-,014	0
	Bootstrap ^c	Std. Error		,134	0
		95% Confidence Interval	Lower	,373	1
			Upper	,902	1

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

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

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

