

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP PRESTASI  
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN  
GORONTALO UTARA**

**Oleh :**

**AMSIIR HALALANGI**

**NIM. S2120056**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP PRESTASI  
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN  
GORONTALO UTARA**

Oleh:  
**AMSIR HALALANGI**  
**NIM: S2120056**

**S K R I P S I**  
Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh gelar Sarjana

Gorontalo, Mei 2024  
Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

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

Pembimbing II

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



HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP PRESTASI  
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN  
GORONTALO UTARA

Oleh:  
**AMSIIR HALALANGI**  
**NIM: S2120056**

**SKRIPSI**

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui  
Oleh tim penguji pada tanggal, Mei 2024

**Tim Pengaji:**

1. Marten Nusi, S.I.P., M.AP
2. Novianti Tue,S.I.P.,M.Si
3. Novalliansyah Abdussamad,S.I.P.,M
4. Dr Dr. Fatma M. Ngabito, S.I.P., M.Si
5. Swastiani Dunggio,S.I.P,M.Si

*C*  
*A* .....  
*J* .....  
*H* .....  
*M* .....

**Mengetahui**

Dekan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

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



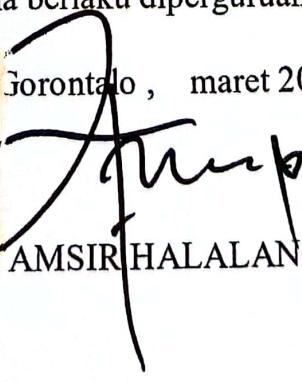
## PERNYATAAN

Nama : Amsir Halalangi  
Nim : S2120056  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dengan ini saya menyatakan Bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( sarjana ,manager ,atau Doctor ) Baik di Universitas Ichsan Gorontalo Maupun di perguruan Tinggi Lainya.
2. Skripsi ini murni gagasan ,Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain,kecuali arahan dan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini ,maka saya bersedia menerima sanksi kademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini serta sanksi lainya sesuai dengan norma berlaku diperguruan tinggi.



Gorontalo , maret 2024  
  
AMSIR HALALANGI

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

*Tiap lelah pasti ada berkah*

*Tiap cobaan pasti ada jalan keluar*

*Jangan berhenti berjuang ,*

*Lengkapi dengan doa , dalam perkataan mengandung sebuah doa*

*Besarnya pahala sesuai dengan ujian dan cobaan , sesungguhnya allah SWT , bila menyenangi suatu kaum*

*Allah menguji mereka , barang siapa bersabar maka bagian manfaat kesabarannya dan barang siapa*

*murka maka baginya Allah*

## **TERUNTUK**

*Kupersembahkan karya ini sebagai dharma baktiku kepada :*

*Keluargaku tercinta yang telah memberikan dukungan moril serta materil , dan kepada istriku*

*( Lisnawati Pakaji dan anakku Nurhalizah Halalangi*

*Yang tercinta yang selalu memberikan semangat*

*Almamaterku Tercinta*

*Universitas Ichsan Gorontalo Utara*

*Tempatku Menambah Ilmu*

## **ABSTRACT**

### **AMSIR HALALANGI. S2120056. THE EFFECT OF THE SUBDISTRICT HEAD'S LEADERSHIP ON APPARATUS ACHIEVEMENT IN THE OFFICE OF THE ANGGREK SUBDISTRICT HEAD IN NORTH GORONTALO REGENCY**

*This study aims to determine to what extent the effect of the subdistrict head's leadership on apparatus achievement in the Anggrek Subdistrict Office in North Gorontalo Regency. This study employs a quantitative approach with a survey method. The number of samples in this study covers 17 people. The data analysis method applies the simple linear regression analysis. The results of the study indicate that the Subdistrict Head's Leadership (X) affects apparatus achievement (Y) by 97.4%, and the remaining 2.6% is affected by other factors unstudied. It can be inferred that the higher the leadership, the more increased the apparatus achievement in the Anggrek Subdistrict Office in North Gorontalo Regency.*

*Keywords:* leadership, apparatus achievement



## ABSTRAK

### AMSIR HALALANGI. S2120056. PENGARUH KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat terhadap prestasi pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 17 Orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan camat ( $X$ ) berpengaruh terhadap prestasi pegawai ( $Y$ ) sebesar 97,4%, sedangkan sisanya 2,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula prestasi pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

Kata kunci: kepemimpinan, prestasi pegawai



## KATA PENGATAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas ijin Allah dan anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi pegawai di kantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara*” Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syaratuntuk menyelesaikan skripsi sarjana ( S1 ) jurusan ilmu social dan politik Universitas Gorontalo

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa adanya bantuan dari pihak yang telah memberikan saran maupun memasukan selama penyusunan skripsi.Oleh karena-Nya pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati,penuulis menyampaikan terimah kasih yang setulus tulusnya kepada yang terhormat : Dr Fatma M Ngabito,S.IP,M.Si.selaku dosen pembimbing I Dan Ibu Suwastiyani Dunggio,S.IP,M.Si selaku Pembimbing II yang meluangkan waktunya dalam membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengucapkan trimah kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada istri ( Lisnawati Pakaji ) dan anak ( Nurhalizah Halalangi ) yang telah mensuport serta mendoakan yang memberikan dukungan moril dan semangat kepada penulis.Sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.Dr Abdul Gaffar Latjokke ,M.Si Rektor

selaku Dekan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik dan Bapak Purwanto ,S.IP.,M.Si sebagai ketuan program studi ilmu Pemerintah Universitas Ichsan Gorontalo Utara.

Dengan segala keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki penulis berusaha untuk tetap menampilkan karya tulis ini dengan sebaik – baiknya .Akan tetapi penulis menyadari adanya kekurangan dalam penulisana skripsi ini yang berjudul “ *pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi pegawai dinkantor camat anggrek kabupaten gorontalo utara* ”

Penyusun , November 2023

Penulis

AMSIR HALALANGI

## DAFTAR ISI

### **HALAMAN JUDUL**

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	ii
<b>PERNYATAAN .....</b>	iii
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	iv
<b>ABSTRAK .....</b>	v
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	vi
<b>DAFTAR ISI .....</b>	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	xi
1.1.Latar belakang .....	1
1.2.Rumus masalah .....	4
1.3.Maksud dan tujuan penelitian .....	4
1.3.1 Maksud Penelitian .....	4
1.3.2 Tujuan penelitian .....	4
1.4.Kegunaan Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	6
2.1. Kepemimpinan .....	6
2.2. Pendekatan Teori Kepemimpinan .....	8
2.3. Syarat – syarat kepemimpinan.....	11
2.4. Dimensi Kepemimpinan .....	12
2.5. Penilaian Prestasi kerja .....	13
2.6. Manfaat dan Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	14
2.7. Faktor –Faktor penghambat Prestasi Kerja.....	16
2.8. Kerangka Pikir Penelitian .....	17
2.9. Hipotesis Penelitian .....	18
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	19
3.1. Objek dan Lokasi Penelitian .....	19
3.2. Metode Penelitian .....	19

3.2.1 Desain Penelitian .....	19
3.2.2. Operasionalisasi Variabel .....	20
3.2.3. Populasi dan Sampel .....	23
3.2.3.1.Populasi .....	22
3.2.3.2.Sampel.....	22
3.2.4 Jenis dan Sumber Data .....	23
3.2.5 Metode Pengumpulan Data .....	23
3.2.6. Prosedur Penelitian .....	23
3.2.6.1 Uji Validasi .....	24
3.2.6.2 Uji Reliabilitas .....	25
3.2.7 Metode Analisis Data .....	26
3.2.7.1 Rancangan Uji Hipotesis .....	26
3.2.7.2 Pengujian Hipotesis .....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	29
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Kecamtan Anggrek .....	29
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian .....	32
4.3 Hasil Penelitian .....	33
4.3.1 Uji Validasi Data Responden Penelitian .....	34
4.3.2 Uji Reliabilitas Data Responden .....	35
4.3.3 Hubungan Kepemimpinan (x) dan Prestasi Kerja (y).....	37
4.3.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana .....	39
4.3.4.1 Kepemimpinan Berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja.....	39
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	43
5.1 Kesimpulan .....	43
5.2 Saran .....	43
DAFTAR PUSTAKA .....	44
Lampiran .....	46

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara demokrasi yang dipimpin oleh presiden, di mana setiap provinsi dipimpin oleh gubernur. Provinsi-provinsi ini dibagi menjadi beberapa kotamadya yang dipimpin oleh walikota dan beberapa kabupaten yang dipimpin oleh bupati. Setiap kabupaten atau kotamadya terdiri dari sejumlah kecamatan yang dikelola oleh camat. Setiap kecamatan kemudian dibagi menjadi kelurahan yang dipimpin oleh lurah dan desa yang dipimpin oleh kepala desa, yang selanjutnya terbagi lagi menjadi dusun-dusun. Setiap pemegang jabatan memiliki tanggung jawab kepada pejabat yang lebih tinggi, seperti lurah atau kepala desa bertanggung jawab kepada camat, camat kepada bupati, bupati kepada gubernur, dan seterusnya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan tidak lagi merupakan satuan wilayah kekuasaan pemerintahan, melainkan sebagai satuan wilayah kerja atau pelayanan. Status kecamatan kini merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang setara dengan dinas dan lembaga teknis daerah bahkan kelurahan, hal ini dinyatakan dengan jelas dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 yakni, "Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan. Mengingat camat selaku kepala pemerintahan dan sebagai pegawai negeri pusat yang diperbantukan di wilayah kecamatan, dituntut harus mampu mengelola pelaksanaan pembangunan, sehingga pembangunan dapat dinikmati oleh

rakyat, dan harus dinamis dan kreatif dalam menggerakkan para aparaturnya secara berkesinambungan, dimana para aparat mampu menjadi aparatur pemerintah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pembangunan dapat berjalan dengan lancar, karena kepemimpinan camat sangat menentukan berhasil atau tidaknya pembangunan di daerahnya. Dengan demikian, kepemimpinan camat merupakan suatu penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi yang dipimpinnya menuju tujuannya misalnya mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia, kepemimpinan camat sebagai wakil dan juru bicara organisasi artinya tidak ada organisasi yang mampu mencapai tujuannya tanpa memelihara hubungan yang baik dengan berbagai pihak di luar organisasi yang bersangkutan sendiri.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Ordway Tead, 2004). Kepemimpinan Camat Anggrek di Kabupaten Gorontalo Utara dalam kepemimpinannya kurang memanfaatkan sumber daya yang ada untuk saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan, itu terlihat jarangnya memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif untuk mengembangkan daya kreasinya untuk menghadapai suatu tantangan yang dihadapi oleh organisasi, sehingga akibat dari kepemimpinan yang seperti itu membuat keyakinan dalam diri bawahannya kehilangan motivasi dan membuat kinerjanya menjadi kurang baik. Kemampuan kepemimpinan camat merupakan roda penggerak dalam penentu arah untuk mencapai visi misi suatu organisasi. Menurut Veithsal (2004), mengidentifikasi empat macam variabel yang mempunyai pengaruh keberhasilan dalam kepemimpinan

yang efektif, yaitu: (1). Kecerdasan, pada umumnya pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. (2). Kedewasaan, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. (3). Motivasi diri dan dorongan berprestasi, pemimpin cenderung mempunyai motivasi yang kuat untuk berprestasi. (4). Sikap hubungan manusia, pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan bawahan. Sejalan dengan itu, pada Camat Anggrek di Kabupaten Gorontalo Utara dimana menjadi lokus penelitian dalam penelitian ini, dilihat bahwa ada beberapa masalah kepemimpinan camat di Kecamatan Wara Utara ini yaitu: kurang koordinasi antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan tugas atau wewenang yang telah diberikan misalnya apabila camat ada tugas keluar kota atau menghadiri kegiatan di luar kantor, kurangnya disiplin kerja oleh para bawahan, kurangnya motivasi diri untuk berprestasi dan komunikasi pimpinan terhadap bawahan, dan kurang efektif dan efisien dalam menggerakkan aparaturnya dan memberdayakan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan di kecamatan sehingga tidak terjadi umpan balik (feedback). Dari masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan dengan Judul **“Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Prestasi Pegawai Di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini yakni: Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Prestasi Pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel Kepemimpinan Camat dan Prestasi Pegawai.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Prestasi Pegawai Di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dari segi keilmuan maupun dari segi praktis yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu khususnya ilmu pemerintahan yang berkaitan dengan salah satu fungsinya yaitu bidang pelayanan kepada masyarakat.

2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara khususnya Pemerintah Kecamatan Anggrek, dalam merumuskan kebijakan untuk mewujudkan prestasi di Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kepemimpinan

Para ahli mendefinisikan pengertian kepemimpinan (*leadership*) dengan analisa dari sudut pandang yang berbeda (Soekarso, dkk, 2010 : 15), antara lain:

1. Ordway Tead

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mengarahkan orang lain supaya bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

2. Harold Koontz dan Cyril O'Donnell, Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk bekerja dengan percaya diri.

3. Paul Harshey dan Kenneth H. Blanchard Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dengan tujuan mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

4. Gary Yukl Kepemimpinan adalah proses membuat orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana menyelesaikan tugas-tugas tersebut secara efektif, menyatukan individu untuk mencapai tujuan bersama dan proses yang memfasilitasi upaya kelompok.

5. John C. Maxwell Pemimpin mempunyai pengaruh. Kepemimpinan adalah kehidupan yang berdampak pada kehidupan lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dikemukakan beberapa definisi kepemimpinan yang mudah dipahami sebagai berikut: (Soekarso, dkk, 2010:16):

- a. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam, hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan.
- b. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan.

Selanjutnya menurut Soekarso, dkk (2010:17) dari aspek definisi tersebut, terdapat tiga komponen penting dalam kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: (a)pengaruh, (b)legitimasi, dan (c)tujuan.

a) Pengaruh

Kepemimpinan adalah pengaruh; karena kepemimpinan merupakan tindakan mempengaruhi bawahan untuk menaati aturan yang telah ditetapkan.

b) Legitimasi

Kepemimpinan adalah legitimasi; yaitu pengakuan atau pengesahan atas jabatan atau kedudukan pemimpin.

Fleisman dan Harris dalam Soekarso, dkk (2010 : 107) mengidentifikasi dua variabel atau dua dimensi perilaku yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu :

1) Struktur pemrakarsa / tugas (*initiating structure*)

Sejauh mana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menetapkan dan menstruktur tugas perannya dan peran bawahannya dalam upaya mencapai tujuan.

2) Pertimbangan / tenggang rasa (*consideration*)

Sejauh mana seorang pemimpin memiliki hubungan kerja dengan bawahannya yang dicirikan oleh saling percaya, menghargai gagasan, dan kepekaan dalam memperhatikan perasaan bawahan.

Selanjutnya Rauch dan Behling dalam Sofyandi dan Garniwa (2007 : 174) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas – aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan. Kemudian Adapun menurut Hosking dalam Sofyandi dan Garniwa (2007 : 174) para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, dan yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpuan bahwa kepemimpinan ialah upaya mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

## **2.2. Pendekatan Teori Kepemimpinan**

Syafi'ie (2009 : 15) mengatakan ada beberapa teori kepemimpinan pemerintahan, yakni:

### **1. Teori Otokratis Dalam Kepemimpinan Pemerintahan**

Syafi'ie (2009: 15) menyatakan ada beberapa teori mengenai tata kelola yaitu : mengeluarkan perintah hanya dalam satu arah. Artinya bawahan tidak boleh berdiskusi, mengkritik, atau bahkan bertanya. Cara ini biasa digunakan dalam organisasi militer terutama dalam situasi darurat, cepat dan efektif, namun tidak menghilangkan rasa cemas di kalangan bawahan. Jika penyampaian pesan sudah

cukup jelas maka kebijakan atasannya tidak memerlukan kebijaksanaan bawahan untuk memberikan penjelasan atau inisiatif, namun jika ada yang kurang jelas maka bawahan perlu memahami kebiasaan atasannya.

## 2. Teori Sifat Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori sifat dalam pemerintahan adalah teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan dibentuk berdasarkan sifat-sifat seseorang, yaitu seseorang dilahirkan dengan sifat-sifat yang menjadikannya seorang pemimpin.

## 3. Teori Manusiawi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori human governance adalah teori bahwa pemimpin benar-benar mengakui bawahannya (warga negara dan pegawai) sebagai orang yang dapat memotivasi mereka sesuai dengan kebutuhannya, sehingga berujung pada kepuasan kerja.

Oleh karena itu, teori ini berkaitan dengan teori motivasi.

## 4. Teori Perilaku Pribadi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori perilaku pribadi dalam pemerintahan merupakan suatu teori dimana para pemimpin menggunakan cara-cara informal dan formal dalam menyapa bawahannya, sehingga perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tertulis. Oleh karena itu, jika teori kediktatoran dianggap sangat efektif dalam hal hasil, maka teori tindakan individu sangat efisien dalam hal energi dan biaya. Tidak menutup kemungkinan pemimpin yang menggunakan teori ini memberikan perintahnya pada tempat yang tidak resmi, misalnya lapangan olahraga seperti tenis, badminton, golf, bola kaki dan lain – lain. Hal ini melihat ruang tempat memberikan perintah yang tidak resmi.

### 5. Teori Lingkungan Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori tata kelola lingkungan merupakan teori yang mempertimbangkan ruang dan waktu, berbeda dengan teori sifat yang menyatakan bahwa pemimpin dilahirkan, maka dalam teori ini pemimpin dibentuk.

### 6. Teori Situasi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori situasional dalam pemerintahan merupakan suatu teori dimana pemimpin memanfaatkan situasi dan kondisi bawahannya dalam kepemimpinannya. Artinya memperhatikan dukungan dan bimbingan.

### 7. Teori Pertukaran Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori pertukaran dalam tata kelola merupakan teori dimana pemimpin pemerintahan mempengaruhi bawahannya melalui strategi take-and-give. Sebaliknya, jika atasan menjelaskan kepada bawahan bahwa sudah sepantasnya bawahan bekerja lebih keras sebelum menerima kompensasi, maka bawahan akan tumbuh menjadi bawahan yang percaya diri. Dengan begitu pemimpin yang memakai teori ini senantiasa dalam setiap penggajian, penghonoran, dan pemberian apapun dijadikan semacam jasa yang ditanamkan organisasi yang saat itu sedang dipimpin oleh yang bersangkutan.

### 8. Teori Kontingensi Dalam Kepemimpinan Pemerintahan

Teori kontingensi dalam pemerintahan dikemukakan oleh Fred Fiedler dan terdiri dari tiga aspek: hubungan antara atasan dan bawahan (superior-subordinate connection), struktur dan arah tugas (task Structure), serta kedudukan dan wewenang kepemimpinan (leadership power).

### 2.3 Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Dahlan (2012:23), berikut adalah karakteristik kepemimpinan yang baik:

- a. Mencontohkan
- b. Bertanggung jawab
- c. Memiliki integritas
- d. Melayani
- e. Visioner
- f. Memberi inspirasi
- g. Simpatik dan berempatik

Menurut Dwiwibawa Rianto (2012: 13), ciri-ciri seorang pemimpin adalah:

- a. Rasa tanggung jawab
- b. Memprioritaskan penyelesaian tugas
- c. Semangat d.Kemauan
- d. Pengambilan Resiko
- e. Kepercayaan
- f. Orisinalitas
- g. Kapasitas mengalami tekanan
- h. Kemampuan mempengaruhi
- i. Kemampuan memimpin organisasi

Dari uraian di atas, pemimpin yang ideal adalah yang berilmu, jujur, optimis, gigih, keras kepala, bijaksana, mampu memotivasi diri dan mengembangkan

keprabadiannya bawahannya. Hal ini memungkinkan seseorang memperoleh nilai tambah yang unik dalam menjalankan tugas dan tugasnya sebagai manajer.

## 2.4 Dimensi Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam organisasi dan perusahaan.

Menurut Tohardi (2010:222) dimensi kepemimpinan adalah :

1. Pengarahan : Arahan Pemimpin memberikan arahan yang jelas yang dapat diikuti oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini termasuk memastikan bahwa karyawan memahami petunjuk dan petunjuk atasannya agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk dan petunjuk atasannya.
2. Komunikasi : Komunikasi adalah suatu cara yang digunakan manajer dalam proses kerja agar pegawai mau bekerja sama. Hal ini mencakup kemampuan menjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen serta kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dalam proses kerja.
3. Pengambilan Keputusan Manajer memberikan wewenang dan tanggung jawab pengambilan keputusan kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mencakup keputusan bisnis yang harus diambil berdasarkan aturan yang berlaku dalam perusahaan serta situasi dan kondisi saat ini.

## 2.5 Penilaian Prestasi Kerja

Menggimson dalam Muggkunegara (2005: 10) Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan oleh manajer untuk menentukan apakah karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Sastrohadiviryo (2005: 232) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan proses subjektif dalam pengertian penilaian manusia. Penilaian kinerja pegawai dikatakan subjektif karena sebagian besar pekerjaan sebenarnya tidak dapat diukur secara objektif. Ada beberapa alasan untuk hal ini, termasuk kompleksitas penugasan tugas dan kekhususan pekerjaan individu karyawan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja cenderung tidak akurat dan mudah dipengaruhi oleh sumber-sumber non-faktual. Sejumlah besar sumber informasi yang beredar ini mempengaruhi proses evaluasi dan harus dipertimbangkan dan dipertimbangkan. Evaluasi prestasi kerja mencapai tujuannya jika mempunyai dampak positif terhadap hasil kerja dan kinerja orang yang dievaluasi.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2005: 10), evaluasi prestasi kerja adalah evaluasi sistematis terhadap pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Evaluasi dalam proses menafsirkan atau menentukan nilai, kualitas atau kondisi berbagai benda, orang, atau barang. Evaluasi kinerja pekerjaan mengenai pada sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, dan memperbaiki karakteristik, perilaku, dan hasil terkait pekerjaan, termasuk ketidakhadiran. Karena itu, evaluasi prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan dalam lingkup tanggung jawab karyawan (Rivai, 2006).

Menurut Sirait (2006: 128), evaluasi prestasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu lembaga untuk mengevaluasi kinerja atau kinerja pegawai. Sangat penting untuk melakukan evaluasi kinerja pekerjaan di agensi Anda. Karena evaluasi kinerja memungkinkan instansi mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pegawai sesuai potensi dan kemampuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, penulis berpendapat bahwa prestasi kerja mengacu pada kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, faktor lain dan ketepatan waktu institusi untuk dievaluasi.

## 2.6 Manfaat dan Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2010: 315), manfaat evaluasi prestasi kerja dari berbagai perspektif untuk pengembangan instansi dan organisasi adalah:

1. Umpulan balik terhadap peningkatan kinerja dan pelaksanaan pekerjaan yang bermanfaat bagi karyawan atau meningkatkan kinerja karyawan.
2. Keputusan penempatan, bantuan promosi, keputusan penempatan, mutasi, dan penurunan pangkat biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau yang diantisipasi. Promosi sering kali diberikan sebagai imbalan atas prestasi kerja sebelumnya.
3. Evaluasi proses kepegawaian. Kinerja pekerjaan yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan praktik Sumber Daya Manusia.

4. Mengatasi tantangan eksternal. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, dan masalah pribadi lainnya.
5. Umpam Balik Sumber Daya Manusia. Kinerja karyawan secara keseluruhan menunjukkan seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi.  
Ada beberapa cara untuk mengevaluasi prestasi kerja seorang pegawai, karena metode penilaian prestasi kerja seorang pegawai dapat dilakukan secara akurat. Dengan kata lain, teknik evaluasi prestasi kerja masa lalu dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.
  1. Skala penilaian membandingkan hasil kerja seorang karyawan terhadap kriteria atau faktor tertentu yang dianggap penting bagi kinerja pekerjaan tersebut pada skala tertentu dari terendah hingga tertinggi.
  2. Daftar periksa atau evaluasi dimulai dengan serangkaian kalimat atau kata yang menggambarkan kinerja atau karakteristik pekerjaan karyawan.
  3. Kejadian kritis yaitu penilaian terhadap perilaku pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan.
  4. Metode peninjauan lapangan di mana anggota staf datang langsung ke lokasi dan supervisor mendukung evaluasi.
  5. Tes Kerja dan Observasi. Artinya, ini adalah tes tertulis dan kinerja terhadap pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.

## 2.7 Faktor-Faktor Penghambat Prestasi Kerja

Bias merupakan distorsi yang tidak akurat. Bias juga mungkin terjadi sebagai akibat ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subjektif. Berbagai bentuk bias yang umum terjadi sebagai mana dikemukakan oleh Zainal (2014:412) adalah :

### 1. Kendala Hukum/Legal

Dimana penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tak sah atau tidak legal. Adapun format yang digunakan penilaian kinerja harus digunakan oleh SDM yang harus dapat di percaya. Jika sebab hal itu tidak terpenuhi maka keputusan mungkin tentang sebab melanggar hukum.

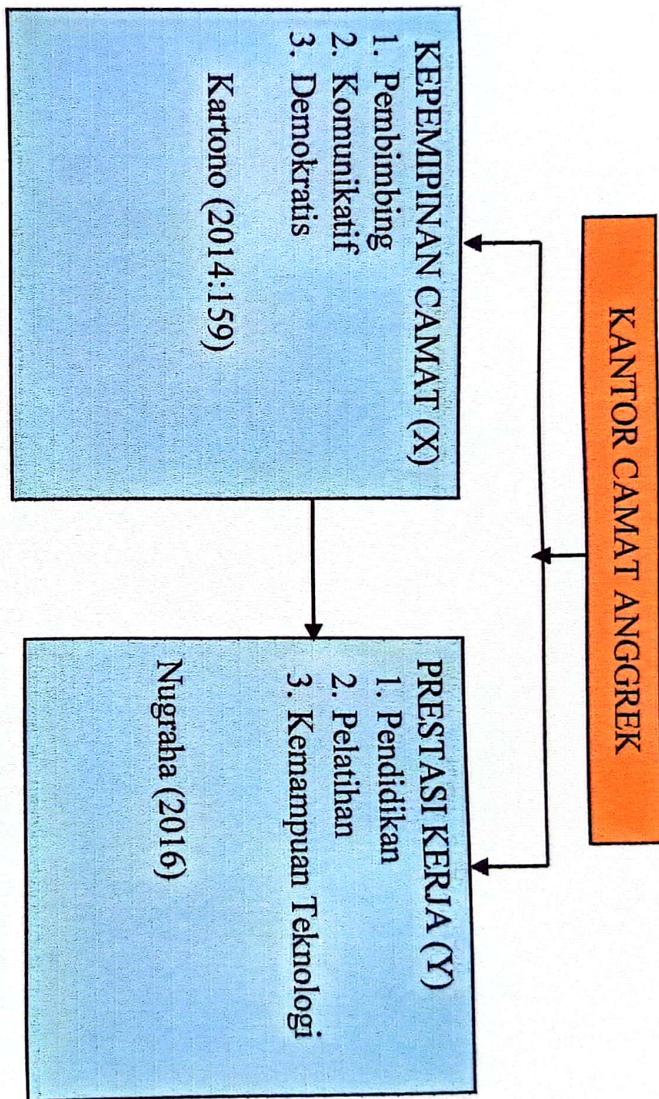
### 2. Bias Oleh Penilai (Penyelia)

Bentuk bias pada umumnya yang terjadi adalah :

- a. Halo Effect, dimana ketika terjadi pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif maupun negatif.
- b. Kesalahan Kecenderungan Terpusat, dimana beberapa penilai tidak suka menempatkan pegawai pada posisi ekstrim dalam artian ada pegawai yang dinilai sangat positif atau sangat negatif
- c. Bias Karena Terlalu Lunak dan Keras, dimana bias terlalu lunak dan keras terjadi bila mana ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja pegawainya. Penilai melihat kinerja pegawai bagus dengan baik, bias terlalu keras adalah kebalikannya, diakibatkan oleh penilai yang terlalu ketat dalam mengevaluasi mereka.

## 2.8 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka untuk menggambarkan ilustrasi kerangka konsep untuk mengarahkan penelitian ini dengan melihat sejauh mana tingkat kepemimpinan camat dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang disusun dalam suatu skema penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang dirumuskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Prestasi

Pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara (Ha

$\text{Pyx} \neq 0$ .

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh signifikan antara antara Kepemimpinan terhadap Prestasi Pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara ( H<sub>a</sub> :  $\beta_{yx} \neq 0$ ).



### BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian ini adalah pengaruh pengembangan Kepemimpinan Camat (X) terhadap Prestasi Pegawai (Y) di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Dalam penelitian, peneliti memerlukan waktu kurang lebih 2 (dua) bulan. Alasan pemilihan obyek diatas berdasarkan pertimbangan bahwa Pada di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara merupakan organisasi pemerintahan dan unit birokrasi pemerintah yang cukup strategis menghasilkan pelayanan langsung kepada masyarakat dilingkungan pemerintahan Kabupaten Gorontalo Utara dan menjalin koordinasi dengan pemerintah Desa Se-kecamatan Anggrek..

#### 3.2 Metode Penelitian

##### 3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih penelitian deskriptif (deskriptif) dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan sampling dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama serta menggunakan kata-kata, kalimat, gambar dan angka. Menurut Sugiyono (2018: 6), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel bebas, yaitu tanpa membantu perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk mencari data yang diperlukan dalam penelitian, terlebih dahulu perlu dilakukan pengolahan terhadap variabel-variabel yang berkorelasi sesuai dengan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang diajukan.

Dari variabel Kepemimpinan (X) peneliti mengutip pendapat Kartono (2014:159) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya dari variabel Prestasi Pegawai (Y) peneliti mengutip menurut Nugraha (2016) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan Camat (Variabel X)	1. Pembimbing 2. Komunikatif 3. Demokratis  Kartono (2014:159)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau tujuan yang sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.</li> <li>• Pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas</li> </ul>	Ordinal

		pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya</li> </ul>

Sumber : dikembangkan peneliti tahun 2023

Tabel 3.2  
Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Kemampuan Teknologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menerjemahkan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai</li> <li>• Frekuensi mengikuti diklat</li> <li>• Penguasaan teknologi TI</li> <li>• Fasilitas yang nyaman dan pelayanan yang cepat</li> </ul>	Ordinal

Sumber : dikembangkan peneliti tahun 2023

Untuk pengukuran hasil penelitian maka peneliti memakai metode strata berurutan dengan cara kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert, dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yaitu selalu, sering, kadang – kadang, jarang dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak pada tabel berikut :

**Tabel 3.3****Bobot nilai pilihan jawaban responden:**

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### **3.2.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Populasi menurut Riduwan (2018:55) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian adalah sampel pegawai pada masing-masing bagian di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 17 orang.

#### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Riduwan (2018: 56), sampel adalah sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik atau keadaan tertentu yang sedang diteliti. Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hal ini mengacu pada pendapat Riduwan (2018:64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai Pada Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 17 orang.

#### **3.2.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan literatur-literatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah kecamatan.
2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai, dengan jalan membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

#### **3.2.5 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden yaitu pegawai Pada Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

#### **3.2.6 Prosedur Penelitian**

Tingkat validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

### 3.2.6.1 Uji Validitas

Dalam konteks pengujian validitas instrumen, Riduwan (2018: 109-110) menjelaskan bahwa validitas adalah ukuran derajat reliabilitas atau validitas suatu instrumen pengukuran. Instrumen yang validitasnya rendah berarti mempunyai validitas yang rendah. Untuk menguji validitas suatu alat ukur, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antar setiap bagian alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap unsur alat ukur tersebut dengan skor total yang merupakan penjumlahan dari penilaian setiap unsur. Untuk menghitung validitas alat ukur, maka digunakan rumus *Pearson Product Moment* yakni :

$$r_{hitung} = \frac{n \cdot \sum xy_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)((n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$\sum x_i$  = Jumlah skor item

$\sum y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

selanjutnya dihitung dengan uji  $t$  dengan rumus :

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

Dimana :

t = Nilai t- hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden



Distribusi (table t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Kaidah keputusan :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid, sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid

Tabel 3.4. Koefisien Korelasi Nilai R

R	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2018 : 184)

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik bela dua dari *Spearman Brown*, yang langkah – langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan – pernyataan 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 belahan pertama dengan skor 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, seperti pada teknik *test-retest*.

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

Keterangan :

$r_t$  = Reliabilitasi internal seluruh instrument atau pernyataan

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

Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil  $r$  : positif dan  $r$  hitung >  $r$  tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/handal.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

#### 3.2.7.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Camat (X) terhadap Prestasi Pegawai (Y) di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 3.1

#### Struktur Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Kepemimpinan

Y = Prestasi Pegawai

### 3.2.7.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan kedalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2018:145) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi adalah :

$$\ddot{Y} = a + b X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

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

Keterangan :

X = Kepemimpinan

Y = Prestasi Pegawai

- a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0
- b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya hubungan antara Kepemimpinan (variabel X) dengan Prestasi Pegawai (variabel Y), digunakan Korelasi Person

product Moment dalam Riduwan (2008:136) dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebagai berikut :

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

Keterangan :

X = Kepemimpinan  
Y = Prestasi Pegawai

$r_{XY}$  = Koefisien korelasi  
n = Jumlah responden

korelasi PPM dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga (-1  $\leq r \leq +1$ ). Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi; dan  $r = 1$  berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$

selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangannya variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut : KP

$$= r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Kecamatan Anggrek

Kecamatan Anggrek Merupakan salah satu Kecamatan pada Kabupaten Gorontalo Utara yang mempunyai banyak potensi yang dapat dikembangkan. Kecamatan Anggrek Mempunyai 15 Desa 68 Dusun yang mempunyai potensi Sumber Daya yang sangat potensial. 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  $\pm$  39 Km atau 19,5% dari total panjang garis pantai Kabupaten Gorontalo Utara dan memiliki total luas wilayah 147,53 Km<sup>2</sup> atau 7,96% dari total Luas Kabupaten Gorontalo Utara.

Di Ibu Kota Kecamatan Anggrek yang terletak di Desa Ilangata, terdapat lokasi Pelabuhan Samudra yakni Pelabuhan Anggrek yang merupakan Pelabuhan antar Pulau, antar Daerah bahkan antar Negara dan menjadi Kawasan Pelabuhan Terpadu yang hanya terletak di Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara yang mengarah langsung ke Negara-negara Asia Pasific.

Adapun jenis-jenis kegiatan baik yang bisa dikembangkan adalah sektor perikanan dan kelautan yang dikelola dan dimanfaatkan oleh masyarakat Kecamatan Anggrek baik dalam kegiatan budidaya rumput laut dan budidaya tambak dan untuk potensi kegiatan penangkapan ikan sangat memberikan dampak positif terhadap kebutuhan masyarakat nelayan karena Kecamatan Anggrek berhadapan langsung dengan laut Sulawesi, dan untuk sektor pertanian memiliki potensi pertanian dan perkebunan yang cukup potensial serta terakhir sektor pertambangan rakyat yang terletak di Desa Ibarat dan Desa Datahu yang juga termasuk dalam wilayah Desa Helumo. Pada tahun 2012 di Kecamatan Anggrek telah dibuka lahan kegiatan Pertambangan masyarakat yang cukup potensial untuk dikembangkan karena memiliki dampak positif terhadap peningkatan ekonomi masyarakat, Ketiga sektor tersebut

perlu adu pengembangan dan pengelolaan yang optimal dan efektif terhadap sumberdaya alam untuk dikembangkan sehingga memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat Kecamatan Anggrek.

Kecamatan Anggrek memiliki letak geografis yang sebagian besar berada dipesisir laut Sulawesi (topografi dator, lereng dan berbukit, dengan posisi,

- 0,30 Lintang Utara
- 1 Lintang Selatan
- 121 Bujur Timur
- 123 Bujur Barat

Dengan batas – batas wilayah sebagai berikut:

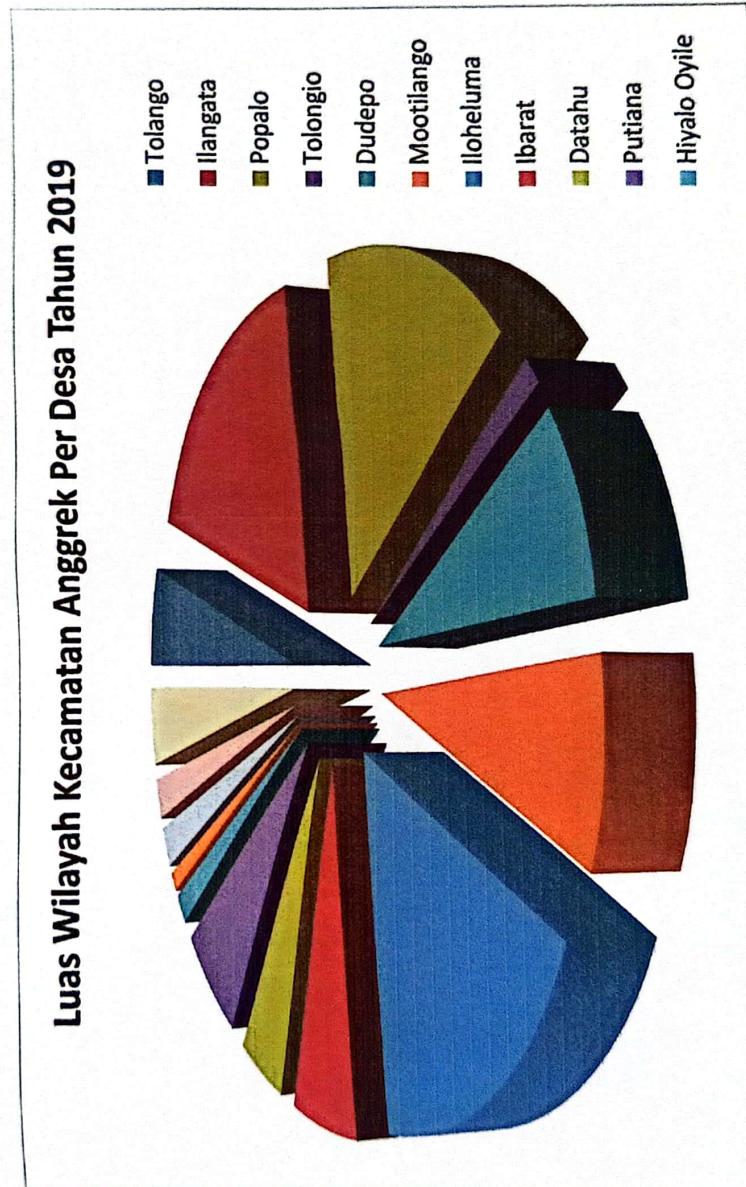
- Sebelah Utara berbatasan dengan Laut Sulawesi;
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Motilango dan Kecamatan Tibawa, Kabupaten Gorontalo;
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kwandang;
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Monano.

Berikut tabel luas wilayah kecamatan anggrek disajikan dalam data Per Desa Tahun 2018 :

Tabel 4.1 Luas Wilayah Kecamatan Anggrek Per Desa Tahun 2018			
No	Desa	Luas Wilayah (Km <sup>2</sup> )	Presentase Luas Wilayah (%)
1	Tolango	07,92	05,37
2	Ilangata	26,44	17,92
3	Popalo	22,74	15,41
4	Tolongio	02,08	01,41
5	Dudepo	12,01	08,14
6	Mootilango	12,47	08,45

7	Iloheluma	24,79	16,80
8	Ibarat	08,44	05,72
9	Datahu	06,18	04,19
10	Putiana	08,56	05,80
11	Hiyalo Oyile	02,21	01,51
12	Ilodulunga	01,43	00,97
13	Langge	03,05	02,07
14	Tutuwoto	03,10	02,10
15	Helumo	06,11	04,14
	Total	147,53	100

Gambar 4.1 Luas Wilayah Kecamatan Anggrek Per Desa Tahun 2019



#### 4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Gambaran dari data survey responden penelitian ini merupakan data primer yang dihasilkan dengan daftar pertanya dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan oleh peneliti kepada para responden di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara dari daftar kusioner 17 orang responden yang dibagikan kepada para pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara dan hasilnya 17 orang kusioner juga kembali. Berdarkan tingkat pengembalian data kusioner yang telah dibagikan kepada para responden penelitian yang dihasilkan sebanyak 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penyebaran kusioner kepada para responden di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara semuanya berada di lokasi penelitian dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pegawai.

Data responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1 dengan menyajikan beberapa informasi terkait observasi konsisi responden yang di temukan dilokasi penelitian. Berdasarkan data informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden di lokasi penelitian. Dilihat dari Tabel 4.1 menggambarkan bahwa responden di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan dimana responden laki-laki sebanyak 11 orang dengan persentase 64,70% sedangkan responden peremupuan sebanyak 6 orang dengan persentase 35,29%. Berdasarkan klasifikasi pendidikan S1 sebanyak 64,70%, diikuti pendidikan SMA sebanyak 17,64% dan sisanya S2 sebanyak 5,88%, D-IV sebanyak 5,88% dan SMP sebanyak 5,88%.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-Laki	11	64,70%
2. Perempuan	6	35,29%
<b>Pendidikan</b>		
S2	1	5,88%
S1	11	64,70%
SMP	1	5,88%
SMA	3	17,64%
D-IV	1	5,88%
<b>Umur</b>		
<30 tahun	3	17,64%
30-40 tahun	10	58,82%
41-50 tahun	4	23,52%

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian tertinggi sekitar 58,82% berumur 30-40 tahun, kemudian diikuti 23,52 % berumur 41-50 tahun, sedangkan sisanya berumur <30 tahun sebesar 17,64%.

### 4.3 Hasil Penelitian

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kuesioner yang kita gunakan dan disebarluaskan kepada para responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan .

#### 4.3.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 21 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dengan variabel Kepemimpinan (variable X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan demikian data tersebut dapat dinterpretasikan bahwa setiap variabel Kepemimpinan (variable X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data instrumen Kepemimpinan (variable X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Kepemimpinan (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	R <sub>abel</sub>	Keterangan
1	0,352	0,317	Valid
2	0,814	0,317	Valid
3	0,855	0,317	Valid
4	0,855	0,317	Valid
5	0,656	0,317	Valid
6	0,456	0,317	Valid
7	0,864	0,317	Valid
8	0,769	0,317	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Prestasi Kerja (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	R <sub>table</sub>	Keterangan
1	0,461	0,317	Valid
2	0,877	0,317	Valid
3	0,923	0,317	Valid
4	0,923	0,317	Valid
5	0,594	0,317	Valid
6	0,458	0,317	Valid
7	0,877	0,317	Valid
8	0,744	0,317	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Hasil analisis data yang didapatkan dari uji validitas instrument data penelitian pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dapa instrument pertanyaan pada kuesioner padapenelitian (1-8) dan (1-8) mengenai isntrumen variabel Kepemimpinan (variabel X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) dianggap Valid karena hasil item kuesioner menunjukkan bahwa t hitung>t table. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kuesioner variabel Kepemimpinan (variabel X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian reliabilitas yang dapat menunjukkan bahwa data tersebut konsisten dan dapat dipercaya serta menghasilkan data yang sama pula dalam penelitian ini.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Data Responden

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha* yang dihasilkan dalam output program SPSS 21 seperti halnya pada uji statistic lainya. Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengabilan keputusan yang ditentukan.

Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *split-half spearman brown* pada prinsipnya dilakukan menjadi dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas > 0,50 maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas terhadap Kepemimpinan (variable X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Kepemimpinan (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,890	0,317	Reliabel
2	0,752	0,317	Reliabel
3	0,742	0,317	Reliabel
4	0,742	0,317	Reliabel
5	0,781	0,317	Reliabel
6	0,801	0,317	Reliabel
7	0,744	0,317	Reliabel
8	0,757	0,317	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Kepemimpinan (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,801 > 0,317$  (*r-tabel*) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan pertanyaan

Kepemimpinan (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Relibilitas Instrument Prestasi Kerja (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,890	0,317	Reliabel
2	0,752	0,317	Reliabel
3	0,742	0,317	Reliabel
4	0,742	0,317	Reliabel
5	0,781	0,317	Reliabel
6	0,801	0,317	Reliabel
7	0,744	0,317	Reliabel
8	0,757	0,317	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Data uji analisis reliabilitas Instrument Prestasi Kerja (Y) dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (*ri*) dari instrument pertanyaan Prestasi Kerja (Y) bedasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,721 > 0,317$  (*r-tabel*) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Prestasi Kerja (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

#### 4.3.3 Hubungan Kepemimpinan (X) dan Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Kepemimpinan (variabel X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 21.

Hasil analisis uji koreksi dihasilkan bahwa Kepemimpinan (variable X) dengan

Prestasi Kerja (variabel Y) ditunjukan pada Tabel 4,6 sebagai berikut :

Tabel 4,6 Korelasi Kepemimpinan (X) dan Prestasi Kerja (Y)

		Correlations		Kepemimpinan	Prestasi Kerja
		Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)		
	N			17	,987**
Kepemimpinan		Bias		0	,000
	Bootstrap <sup>b</sup>	Std. Error		0	-,001
		95% Confidence Interval	Lower	1	,010
			Upper	1	,960
Prestasi Kerja		Pearson Correlation		1	,996
	Sig. (2-tailed)			1	,987**
	N			17	,000
Prestasi Kerja		Bias		17	17
	Bootstrap <sup>b</sup>	Std. Error		0	-,001
		95% Confidence Interval	Lower	0	,010
			Upper	1	,960
				1	,996

\*\*. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

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

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat

kuat dan signifikan antara variabel bahwa Kepemimpinan (variable X) dengan

Prestasi Kerja (variabel Y) dengan nilai  $r=0,987$ ;  $P<0,001$  karena  $r$  hitung atau

*pearson correlation* dalam uji statistic bernilai positif artinya semakin tinggi

nilai Kepemimpinan (variable X) maka akan semakin tinggi pula nilai Prestasi Kerja (variabel Y) ) di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

##### 4.3.4.1 Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Kepemimpinan (variable X) terhadap Prestasi Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara ditujuan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Model Summary					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,987 <sup>a</sup>	,974	,972	,681	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	262,574	1	262,574	566,288	,000 <sup>b</sup>
Residual	6,955	15	,464		
Total	269,529	16			

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
- b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,710	2,192	-,324	,751

	Kepemimpina	n
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja	1,401 ,059 ,987 23,797 .000	

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X)  $0,000 < 0,005$  maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) ( $H_1$  diterima). Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,974 maka memiliki arti bahwa sumbangannya variabel Kepemimpinan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 97,4% sedangkan sisanya 2,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antar variabel Kepemimpinan (variabel X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) dengan nilai  $r=0,987$ ;  $P<0,001$  karena  $r$  hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Kepemimpinan (variabel X) maka akan semakin tinggi pula nilai Prestasi Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,974 maka memiliki arti bahwa sumbangannya variabel Kepemimpinan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 97,4% sedangkan sisanya 2,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada

penelitian ini. Hasil ini tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) ini memberi arti bahwa Kepemimpinan dan Prestasi Kerja saling terkait dan dapat berdampak positif satu sama lain di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan. Kepemimpinan adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi. Selain kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, prestasi kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Prestasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu prestasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Izzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan secara persial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kepemimpinan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan prestasi kerja peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas kesimpulan yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan cara disertifikasi dengan kendaraan dan kondisi lingkungan kerja. Kegiatan yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dan Mustah berdasar ketuntungan memimpin dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti ketepatan waktu, kehadiran pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 97,4% sedangkan sisanya 2,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula Prestasi Kerja di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

### 5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka disarankan agar Kepemimpinan yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan gaya disesuaikan dengan keadaan dan kondisi lingkungan kerja. Kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Adapun untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkungcara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Ahmad Dahlan, (2012). *Bank Syariah Teoritik, Praktik, Kritik*, Teras, Yogyakarta.
- Ahmad Tohardi, (2010), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Dwiwibawa, Theo, Rianto. (2012). *Latihan Dasar Kepemimpinan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nugraha, N. (2016). Pengaruh Growth Opportunity Terhadap Nilai Melalui Struktur Modal (pada Perusahaan Sektor Property, Real Estate & Building Construction yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011- 2014). Distribusi Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 4(2), 15–28.
- Ordway Tead, (2004). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta. P.T Bumi Aksara
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. In Metode dan Teknik Menyusun Tesis (11th ed., p. 387). CV Alfabeta
- Rivai, Veithzal, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama : Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Penerbit Rineka Cipta,
- Soekarno, dkk. (2010). *Teori Kepemimpinan* : Jakarta. Mitra Wacana Media
- Sofyandi dan Garniwa,(2007). *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama : Yogyakarta. Graha Ilmu,
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Syafi'e, Ibu Kencana. (2009). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia* . : Bandung. PT Refika Aditama

- Veithzal, Rivai,(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Murai Kencana
- Veithzal,, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* : Jakarta. Grafindo.
- Zainal. (2014). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

## KUESSIONER PENELITIAN

### **PENGARUH KEPIMPINAN CAMAT TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA**

---



---

#### **I. Identitas Responden**

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

Pendidikan Terakhir : .....  
 Masa Kerja : .....  
 Jabatan : .....  
 Usia : .....

< 30 tahun  30-40 tahun  41-50 tahun  >50 tahun

#### **II. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban

yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

**SS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.

**S** = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.

**KS**= Apabila jawaban tersebut menurut anda kurang setuju

**TS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.

**STS**= Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.

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

## PERYATAAN

### 1. Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistik (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya					
2	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi					
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawaiannya					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawaiannya dengan memberikan arahan yang tepat					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawaiannya untuk selalu giat dalam bekerja					
7	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis					
8	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.					

## 2. Variabel Prestasi Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	K.S	TS	STS
1	Pegawai mampu menerjemahkan tugas pokok dan tugas lain sebagai pegawai.					
2	Pegawai selalu bekerja sama dan bersedia memberikan bantuan kepada pegawai lain					
3	Pegawai diberikan penghargaan apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik					
4	Pegawai terampil dan selalu dapat menyesuaikan dengan tugas yang diberikan					
5	Pegawai mampu menguasai teknologi dengan baik dan benar					
6	Pegawai selalu menggunakan teknologi dengan sekreatif mungkin saat menjalankan pekerjaan					
7	Pimpin memberikan fasilitas yang nyaman agar pegawai dapat memberikan pelayanan yg baik dan cepat					
8	Pimpinan mampu menjalin proses komunikasi, dalam pengambilan keputusan					

TABULASI DATA VARIABEL KEPEREMPINAN (X)

49

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	2	2	4	4	4	2	4	2	24
5	5	5	5	3	5	5	5	5	38
6	5	5	5	4	5	5	5	5	39
7	5	4	4	4	5	4	4	5	35
8	5	4	4	5	4	4	4	5	35
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	4	5	5	4	5	38	
11	5	3	5	5	3	5	5	5	36
12	1	5	3	5	5	3	1	28	
13	5	5	5	5	2	5	5	5	37
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	4	5	4	5	4	5	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40

**TABULASI DATA VARIABEL PRESTASI PEGAWAI (Y)**

RESPONDEŃ	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	Total
1	4	5	5	4	5	5	4	37	
2	5	5	5	4	5	5	4	38	
3	5	5	5	4	5	5	4	38	
4	2	5	5	5	5	5	5	37	
5	4	4	4	4	3	5	4	31	
6	5	5	5	4	5	5	4	38	
7	5	4	4	4	5	5	4	36	
8	4	4	4	4	4	5	4	33	
9	5	5	5	5	5	5	5	40	
10	4	5	5	5	5	5	5	39	
11	3	5	5	5	5	5	4	37	
12	5	5	5	5	5	5	5	40	
13	5	5	5	5	5	5	5	40	
14	4	4	4	4	4	4	4	32	
15	5	5	5	5	5	5	5	40	
16	5	5	5	5	5	5	5	40	
17	5	5	4	5	5	4	3	35	

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	,106	,009	,009	,034	,122	,106	-,006	,352
	Sig. (2-tailed)		,685	,973	,973	,897	,641	,685	,981	,166
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_2	Pearson Correlation	,106	1	,859**	,859**	,485*	,451	,673**	,454	,814**
	Sig. (2-tailed)	,685		,000	,000	,049	,069	,003	,067	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_3	Pearson Correlation	,009	,859**	1	1,000**	,351	,387	,859**	,673**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,973	,000		,000	,167	,125	,000	,003	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_4	Pearson Correlation	,009	,859**	1,000**	1	,351	,387	,859**	,673**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,973	,000	,000		,167	,125	,000	,003	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_5	Pearson Correlation	,034	,485*	,351	,351	1	,219	,485*	,635**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,897	,049	,167	,167		,399	,049	,006	,004
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_6	Pearson Correlation	,122	,451	,387	,387	,219	1	,451	,110	,456
	Sig. (2-tailed)	,641	,069	,125	,125	,399		,069	,673	,066
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_7	Pearson Correlation	,106	,673**	,859**	,859**	,485*	,451	1	,662**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,685	,003	,000	,000	,049	,069		,004	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_8	Pearson Correlation	-,006	,454	,673**	,673**	,635**	,110	,662**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,981	,067	,003	,003	,006	,673	,004		,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17

Total_Skor	Pearson Correlation										
	Sig. (2-tailed)										
N		17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		,352	,814**	,855**	,855**	,656**	,456	,864**	,769**		
		,166	,000	,000	,000	,004	,068	,000	,000		

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

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

### UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,352	0,317	Valid
2	0,814	0,317	Valid
3	0,855	0,317	Valid
4	0,855	0,317	Valid
5	0,656	0,317	Valid
6	0,456	0,317	Valid
7	0,864	0,317	Valid
8	0,769	0,317	Valid



### DATA RELIABITAS KEPEMIMPINAN (X)

**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	17	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	32,71	7,346	,055	,890
Item_2	32,35	6,493	,752	,752
Item_3	32,41	6,257	,801	,742
Item_4	32,41	6,257	,801	,742
Item_5	32,59	6,382	,504	,781
Item_6	32,18	7,779	,386	,801
Item_7	32,35	6,368	,816	,744
Item_8	32,82	5,779	,640	,757

		Correlations								
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	,106	,009	,009	,034	,122	,106	-,006	,461
	Sig. (2-tailed)		,685	,973	,973	,897	,641	,685	,981	,011
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_2	Pearson Correlation	,106	1	,859**	,859**	,485*	,451	,673**	,454	,877**
	Sig. (2-tailed)	,685		,000	,000	,049	,069	,003	,067	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_3	Pearson Correlation	,009	,859**	1	1,000**	,351	,387	,859**	,673**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,973	,000		,000	,167	,125	,000	,003	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_4	Pearson Correlation	,009	,859**	1,000**	1	,351	,387	,859**	,673**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,973	,000	,000		,167	,125	,000	,003	,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_5	Pearson Correlation	,034	,485*	,351	,351	1	,219	,485*	,635**	,594*
	Sig. (2-tailed)	,897	,049	,167	,167		,399	,049	,006	,012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_6	Pearson Correlation	,122	,451	,387	,387	,219	1	,451	,110	,458
	Sig. (2-tailed)	,641	,069	,125	,125	,399		,069	,673	,065
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Item_7	Pearson Correlation	,106	,673**	,859**	,859**	,485*	,451	1	,662**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,685	,003	,000	,000	,049	,069		,004	,000

Item_8														
	N													
	Pearson Correlation													
	Sig. (2-tailed)													
	N													
	Pearson Correlation													
Total_Skor	Sig. (2-tailed)													
N														

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

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

## UJI VALIDITAS PRESTASI KERJA (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,461	0,317	Valid
2	0,877	0,317	Valid
3	0,923	0,317	Valid
4	0,923	0,317	Valid
5	0,594	0,317	Valid
6	0,458	0,317	Valid
7	0,877	0,317	Valid
8	0,744	0,317	Valid

## DATA RELIABITAS PRESTASI KERJA (Y)

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	17	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	17	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	32,71	7,346	,055	,890
Item_2	32,35	6,493	,752	,752
Item_3	32,41	6,257	,801	,742
Item_4	32,41	6,257	,801	,742
Item_5	32,59	6,382	,504	,781
Item_6	32,18	7,779	,386	,801
Item_7	32,35	6,368	,816	,744
Item_8	32,82	5,779	,640	,757

### KORELASI KEPEMIMPINAN (X) DAN PRESTASI KERJA (Y)

Correlations

		Kepemimpinan	Prestasi Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,987**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	17	17
Bootstrap <sup>b</sup>	-Bias	0	-,001
	Std. Error	0	,010
	95% Confidence Interval	Lower	,960
Prestasi Kerja			,996
	Pearson Correlation	,987**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
Bootstrap <sup>b</sup>	N	17	17
	Bias	-,001	0
	Std. Error	,010	0
	95% Confidence Interval	Lower	,960
			,996
			1

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

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

## ANALISIS REGRESI SEDERHANA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 <sup>a</sup>	,974	,972	,681

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,574	262,574	566,288	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,955	,464		
	Total	269,529			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-,710	2,192	-,324	,751
	Kepemimpinan	1,401	,059		

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Bootstrap for Coefficients**

Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>					
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
1	(Constant)	-,710	-,073	1,867	,604	-4,468	2,517
	Kepemimpinan	1,401	,002	,048	,001	1,320	1,497

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

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



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

Nomor : 4956/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Tujuan :

: Permohonan Izin Penelitian

Jl.

Pada Yth,

Camat Anggrek

V

Tempat

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN : 0929117202  
Patan : Ketua Lembaga Penelitian

Saya minta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Ripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Amsir Halalangi  
M : S2120056  
Jultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
ogram Studi : Ilmu Pemerintahan  
kasi Penelitian : KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA  
ul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**  
**KECAMATAN ANGGREK**

Alamat : Jln. Trans Sulawesi Pantai Utara Desa Ilangata

**SURAT SELESAI PENELITIAN**

No : 070/K.ANGG/21 /III /2024

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Rully Rachmola Tanaiyo, SE., M.Si**

Jabatan : Camat

Alamat : Jln. Trans Sulawesi Desa Ilangata Kec. Anggrek Kab. Gorontalo Utara

Sesuai Surat Permohonan dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor: 4956/PIP/LEMLIT-  
3AN/GTO/I/2024 Tanggal 04 Januari 2024 bahwa yang bersangkutan benar-benar telah  
laksanakan penelitian di Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara Provinsi Gorontalo

Nama :

Nama : **AMSIR HALALANGI**

Jurusan / Program Studi : Ilmu Pemerintahan

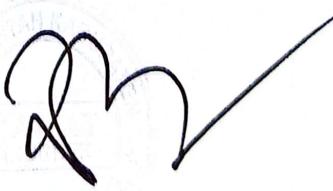
NIM : S2120056

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Pegawai di  
Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

Demikian surat Keterangan Penelitian ini di buat untuk digunakan sebagaimana Perlunya,  
ma kasih.

Dikeluarkan : Anggrek  
Pada Tanggal : 19 Maret 2024

**CAMAT ANGGREK**

  
**Rully Rachmola Tanaiyo, SE., M.Si**  
Nip. 19780414 201001 1 006



## **SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

Nomor : 053/FISIP-UNISAN/S-BPN/2024

✓ bertanda tangan di bawah ini :

**Name** : Purwanto, S.IP., M.Si

NIDN : 0926096601

Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

... dan ini menerangkan bahawa :

**Nama Mahasiswa** : AMSIR HALALANG  
**NIM** : S2120056  
**Program Studi** : Ilmu Pemerintahan  
**Fakultas** : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Prestasi Pegawai Di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

esuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk  
dil skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 20% berdasarkan Peraturan  
ektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekstrian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah  
Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat  
komendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas  
miripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan  
**EBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

engetahui  
akan,  
Mursiaw

**r. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si**  
**DN. 0913027101**

Gorontalo, 23 Mei 2024  
Tim Verifikasi.

Purwanto, S.I.P., M.Si  
NIDN. 0926096601

### erlampir :

#### Hasil Pengecekan Turnitin

MR NAME

RIPSI\_52120056\_AMSIR

ALALANGI.

AUTHOR

AMSIR HALALANGI 52120056

X

WORD COUNT

78

words

CHARACTER COUNT

43776 Characters

SE

INT

Pages

FILE SIZE

178.6KB

MISSION DATE

May 22, 2024 4:58 PM

GMT+8

REPORT DATE

May 22, 2024 4:59 PM GMT+8

## 20% Overall Similarity

combined total of all matches, including overlapping sources, for each

database • 20% Internet database

• 3% Publications database

Crossref database

• Crossref Posted Content

database • 2% Submitted Works database

## Excluded from Similarity Report

Bibliographic material

• Quoted material

Cited material

• Small Matches (Less than 30 words)

## 20% Overall Similarity

sources found in the following databases:

10% Internet database

• 3% Publications database

rossref database

• Crossref Posted Content

• 2% Submitted Works database

### SOURCES

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

media.neliti.com

7%

Internet

scribd.com

2%

Internet

123dok.com

2%

Internet

core.ac.uk

7%

Internet

konsultasiskripsi.com

7%

Internet

repository.unwira.ac.id

<7%

Internet



[evisetianingsihpraptono.blogspot.com](http://evisetianingsihpraptono.blogspot.com)

Internet

1%

Semua hak dilindungi



Dipindai dengan CamScanner

Ur Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-  
08-28

Submitted works

<1%

repository.ub.ac.id

Internet

<1%

eprints.ung.ac.id

Internet

<1%

polinarienday.blogspot.co.id

Internet

<1%

slideshare.net

Internet

<1%

repository.uai.cl

Internet

<1%

thesis.binus.ac.id

Internet

<1%

## **BIODATA MAHASISWA**



### **Identitas**

Nama	:	Amsir Halalangi
Nim	:	S2120056
Tempat tanggal lahir	:	Kwandang 05 September 1985
Jenis kelamin	:	Laki – laki
Agama	:	Islam
Jurusan	:	Ilmu social Dan Ilmu Politik
Fakultas	:	Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Alamat	:	Dusun bulangitan Desa Helumo Kec.Anggerek Kabupaten Gorontalo Utara

Alamat email : amsir.halalangi05@gmail.com

### **1. Riwayat Pendidikan**

#### **1. Pendidikan Formal**

- a. SDN Negeri II Tolongjo , Tahun 1997
- b. Paket B Tahun 2010
- c. Paket C PKBM Panorama,Tahun 2014