

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP
EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR CAMAT TOLANGOHULA
KABUPATEN GORONTALO**

Disusun Oleh :

**ALIM S. NABU
NIM : S2118005**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan (S.IP)**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

2023

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (Skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo”** merupakan asli hasil karya ilmiah saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Ichsan Gorontalo atau diperguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan atau atau pemikiran, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat pendapat atau karya yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan dibuat dengan sungguh-sungguh dan apabila ditemukan atau terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya siap menerima sanksi, berupa sanksi akademik yang berupa pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, November 2022

Yang Membuat Pernyataan



S211800

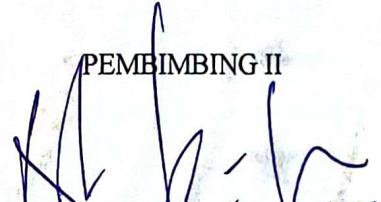
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT
TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR
CAMAT TOLANGOHULA KABUPATEN GORONTALO****Oleh :****ALIM S. NABU****NIM: S2118005****SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh
Gelar Sarjana dan telah disetujui oleh tim pembimbing.

Gorontalo, 2023

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

Achmad Risa Mediansyah, S.Sos., M.Si
NIDN : 0929079004

Mengetahui

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo Utara**



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

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT

TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR

CAMAT TOLANGOHULA KABUPATEN GORONTALO

Oleh:

ALIM S. NABU
S2118005

Telah Dipertahankan Dihadapan Penguji

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Gorontalo.....2023

1. Dr. Arman, S.Sos., M.Si :..... 
2. Darmawaty Abdul Razak, S.I.P., M.A.P :..... 
3. Sandi Prahara, ST., M.Si :..... 
4. Purwanto, S.I.P., M.Si :..... 
5. Achmad Risa Mediansyah, S.Sos., M.Si:..... 

Mengetahui



ABSTRACT

ALIM S NABU, S2118005. THE EFFECT OF THE SUBDISTRICT HEAD'S LEADERSHIP BEHAVIOR ON THE ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS AT THE TOLANGOHULA SUBDISTRICT OFFICE, GORONTALO DISTRICT

This research aims to obtain data on the effect of the subdistrict head's leadership behavior on the organizational effectiveness at the Tolangohula Subdistrict Office, Gorontalo District. The method employed in this research is a survey method through a quantitative approach. The sampling technique uses saturated sampling, namely the apparatuses at Tolangohula Subdistrict Office, Gorontalo District found by the researcher with a total of 53 people. The data analysis method uses simple regression analysis. The results of the research indicate that the effect of the subdistrict head's leadership behavior on the organizational effectiveness at the Tolangohula Sub-District Office, Gorontalo Regency has a value of 0.258 or 25.8%. It means that the subdistrict head is quite capable of directing his subordinates to have the spirit to produce the desired organizational effectiveness.

Keywords: leadership behavior, organizational effectiveness

ABSTRAK

ALIM S. NABU. S2118005. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR CAMAT TOLANGOHULA KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada kantor camat tolangohula kabupaten gorontalo. metode Penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel sampling jenuh, yakni para pegawai yang bekerja pada kantor camat tolangohula kabupaten gorontalo yang bertemu dengan peneliti, yaitu sebanyak 53 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan camat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi pada kantor camat tolangohula kabupaten gorontalo sebesar 0,258 atau 25,8%. Hal ini berarti camat cukup mampu mengarahkan bawahannya untuk memiki semangat agar dalam menghasilkan efektivitas organisasi yang diinginkan.

Kata kunci : pengaruh prilaku kepemimpinan, efektivitas organisasi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Wahai orang-orang yang beriman bersabarlah engkau dan kuatkanlah kesabaranmu” (QS Ali Imran ayat 200)

“penderitaanku mengajarkanku kepada kesabaran, dan kesabaranlah yang mengantarkanku menggapai keberhasilan”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi. Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kcil ini kepada Ibu (Hawaria Manumba) dan Ayah (Suleman Nabu) yang telah memberikan kasih sayang, serta dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat ku balas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga menjadi langkah awal putramu ini untuk membuat ibu bahagia. Karena aku sadar selama ini bahwa aku belum bisa berbuat seperti apa yang kalian inginkan. Hati ini selalu berbicara namun tidak dapat aku ucap bahwa aku sangat menyangi kalian serta terimakasih ibu dan ayah atas segala apa yang telah kalian berikan.

Kakak sebagai orang terdekatku

Teruntuk kakak dan kakak iparku (Mey S.nabu S.P dan Fadlin Nabu) serta kakak iparku (Yusriman Djamalu S.pd.) terima kasih telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan aku menjadi orang baik pula. Terima Kasih.

Teman-teman

Buat kawan-kawanku yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, 5S017ARA (Cindy Erica Karsidi, Ramdan Umar, Fitra Pramulia Biliu, Welly Santoso) serta teman-teman KKN UNG 2018 terima kasih kawan-kawanku, kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan kepadaku.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Bapak Purwanto , S.IP.,M.Si dan Bapak Ahmad Reza Mediansyah, S.Sos.,M.Si selaku pembimbing saya, terima kasih banyak bapak membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

ALMAMATERKU TERCINTA**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO****TEMPATKU MENIMBA ILMU****2023**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan Syukur penulis panjat kan kepada ALLAH SWT, atas izin dan kuasanyalah skripsi ini dapat penulis selesaikan, dengan judul **Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo.**

Saya menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah penulis sangat mengharapkan sekali masukan bagi perbaikan skripsi ini, terutama dari bapak ibu dosen. Dalam penulisan skripsi ini banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi, tetapi berkat izin serta kuasanyalah dan dorongan keluarga, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini izinkan penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Suleman Nabu dan ibunda Hawaria Manumba yang telah banyak jasanya dalam mendidik dan membesarkan penulis, dan saudara-saudaraku yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat.

Juga tidak lupa rasa terima kasih penulis ucapkan kepada: Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si sebagai ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si sebagai rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos, S.I.Pem, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Bapak Purwanto, S.I.P.,M.Si sebagai

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan. dosen-dosen Ilmu Pemerintahan yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan.

Bapak Agus Pakaya, S.Pd selaku Camat Tolangohula beserta jajarannya yang ada di Kantor Camat Tolangohula yang sudah meluangkan waktu memberikan informasi kepada peneliti.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan tidak lupa juga penulis do'akan agar amal perbuatan bapak dan ibu dosen mendapatkan pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Gorontalo, November 2023

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	ii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan	7
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.2 Perilaku Kepemimpinan	9
2.2. Efektifitas Organisasi	11
2.2.1 Pengertian Efektivitas	11
2.2.2 Pengertian Efektivitas Organisasi	12
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi	14
2.2.4 Hubungan Perilaku Kepemimpinan	

Terhadap Efektivitas Organisasi	15
2.2.5 Kerangka Piker	22
2.2.6 Hipotesis.....	24
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Obyek Penelitian	25
3.2 Metode Penelitian	25
3.3 Operasional Variabel	26
3.4 Populasi Dan Sampel	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Metode Penarikan Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5.1 Angket	31
3.5.2 Observasi	31
3.5.3 Dokumentasi	31
3.6 Metode Analisis Data	31
3.6.1 Rancangan Uji Hipotesis	31
3.6.2 Pengujian Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
4.1.1 Sejarah	35
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Kecamatan	37
4.1.3 Visi Dan Misi.....	42
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Uji Validitas Kuesioner	43

4.2.2 Uji Reliabilitas Kuesioner	46
4.3 Gambaran Variabel Penelitian.....	47
4.3.1 Uraian Gambaran Perilaku Kepemimpinan x	48
4.3.2 Uraian Gambaran Efektifitas Organisasi (y).....	60
4.4 Hasil Uji Hipotesis	68
4.5 Pembahasan Penelitian	73
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional variabel X dan Y.....	26
Tabel 3.2 Koefisien Korelasi Niali r	33
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Perilaku Kepemimpinan (x).....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Efektivitas Organisasi (y)	45
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan (x)	46
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Kepuasan Masyarakat (Y)	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden tentang pemimpin mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan dikantor camat tolangohula kabupaten gorontalo	48
Tabel 4.6 tanggapan responden tentang pimpinan paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan dikantor camat tolangohula kabupaten gorontal	49
Tabel 4.7 tanggapan responden tentang pimpinan peduli terhadap tugas pegawai/staf lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya	49
Tabel 4.8 tanggapan responden tentang pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuanhukuman bagipegawai/staf yang melanggar peraturan	50
Tabel 4.9 tanggapan responden tentang pimpinan memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas di kantor	51
Tabel 4.10 tanggapan responden tentang pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada pegawai/staf dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam kantor camat tolangohula kabupaten gorontalo	52
Tabel 4.11 tanggapan responden tentang pimpinan mempunyai insiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	53

Tabel 4.12 tanggapan responden tentang pimpinan selalu memberikan arahan atas apa yang dilakukan pegawai/staf untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.....	54
Tabel 4.13 tanggapan responden tentang pimpinan selalu memediasi perselisihan atau meminta pada orang lain untuk menyelidikinya.....	55
Tabel 4.14 tanggapan responden tentang semua pekerjaan dan tugas yang diberikan jelas sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.....	56
Tabel 4.15 tanggapan responden tentang pimpinan selalu memberikan informasi baru kepada kelompok	57
Tabel 4.16 tanggapan responden tentang pimpinan berupaya memberikan informasi yang di terima dari kelompok	58
Tabel 4.17 tanggapan responden tentang pimpinan memberikan saran dan ringkasan ide yang bijaksana.....	59
Tabel 4.18 tanggapan responden tentang pimpinan memberikan evaluasi ide-ide yang ada.....	59
Tabel 4.19 tanggapan responden tentang pimpinan menampung semua saran dan memberikan solusi yang kongrit bagi staf	60
Tabel 4.20 tanggapan responden tentang pimpinan mengevaluasi kinerja kelompok yang sudah dikerjakan.....	61
Tabel 4.21 tanggapan responden tentang saya merasa suasana lingkungan kerja sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi	62
Tabel 4.22 tanggapan responden tentang suasana lingkungan kerja saya saat ini sangat sesuai dengan yang saya harapkan	62
Tabel 4.23 tanggapan responden tentang lingkungan kerja saya jauh dari suara bising kendaraan yang melintas.....	63
Tabel 4.24 tanggapan responden tentang saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan terjalin dengan harmonis	64
Tabel 4.25 tanggapan responden tantang saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai	64

Tabel 4.26 tanggapan responden tentang saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan telah menumbuhkan rasa saling menghormati satu sama lain	65
Tabel 4.27 tanggapan responden tentang saya merasa hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis.....	66
Tabel 4.28 tanggapan responden tentang saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya	66
Tabel 4.29 tanggapan responden tentang saya tidak mengalami hambatan kerja untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.....	67
Tabel 4.30 tanggapan responden tentang organisasi tempat saya bekerja telah menyediakan fasilitas elektronik guna mendukung pekerjaan para pegawai	68
Tabel 4.31 tanggapan responden tentang organisasi tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan.....	69
Tabel 4.32 tanggapan responden tentang fasilitas yang tersedia dilingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	69
Tabel 4.33 Hasil Uji Korelasi	71
Tabel 4.34 hasil uji Regresi Linear Sederhana	72
Tabel 4.35 Model Summary	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kisi-kisi angket penelitian pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada kantor camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo	82
Lampiran 2 Angket penelitian pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo	85
Lampiran 3 Rekapan Angket	91
Lampiran 4 Data Pada SPSS	96
Lampiran 5 Dokumentasi	103
Lampiran 6 Surat Izin Meneliti	107
Lampiran 7 Surat Keterangan Telah melakukan penelitian	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam berorganisasi pada dasarnya manusia ialah kodrat alamiah yang pada hakikatnya adalah mahluk sosial dalam kehidupan masyarakat. Maka dari itu manusia dalam aspek kehidupan sehari-hari tidak pernah lepas halnya dalam hubungan kemasyarakatan, karena organisasi ialah menjadi sentral kehidupan kita. Bahkan seseorang dalam dunia kerja pastinya ada interaksi agar tetap terkoordinasi dalam kegiatan organisasi, organisasi merupakan pola kerja sama secara sosial untuk mencapai tujuan tertentu.

Organisasi dalam hal perilaku kepemimpinan secara sederhana bisa dilihat dari perspektif atau cara berfikir untuk memahami berbagai persoalan dalam menjelaskan hasil-hasil pemahaman secara nyata dalam berbagai tindakan penyelesaian. Karena organisasi merupakan pembagian kerja atas dasar kerjasama berdasarkan peran dan wewenang secara sub sistem dalam hal, adanya pendekatan yang saling berhubungan maupun kepercayaan yang nantinya akan membangun kekompakan dalam berorganisasi. Dalam organisasi ini agar lebih kongrit, organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk merealisasikan tujuan organisasi dengan menciptakan aktivitas atau kegiatan yang nantinya untuk masa depan maupun kepentingan organisasi.

Dubrin dalam Sule dan Priansa (2005: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan mempengaruhi orang-orang dengan instruksi atau perintah, atau tindakan, pasukan, untuk memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk membangun kepercayaan dan dukungan di antara karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Kartono dalam Sule dan Priansa (2013:4) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan dan memanfaatkan kemampuan tersebut melalui sikap dan perilaku yang mengarahkan dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui kesatuan pemahaman dan kerjasama. Untuk itulah kepemimpinan yang baik dibutuhkan organisasi dengan adanya peran pemimpin yang baik, jadi suatu tujuan organisasi bisa terarah dalam proses mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kebutuhan organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang loyalitas terhadap organisasi serta sadar akan tanggung jawab yang hakikiki, karena sebagian besar itu ditentukan pemimpin. Keberhasilan atau kegagalan itu ada pada min sednya, ada suatu ungkapan yang mulia bahwasanya pimpin yalah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, yang merupakan ungkapan yang mendukung posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Keberhasilan organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas pemimpin, kompetensi pemimpin

merupakan salah satu kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal, kompetensi menyangkut kewenangan setiap pemimpin untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peran dan tugasnya didalam organisasi.

Pemimpin dalam organisasi dapat diidentifikasi dari konsep kepemimpinan, bahkan dalam kenyataannya pemimpin perlu menjadi seorang diplomat menjaga dan meningkatkan komunikasi serta hubungan kerja sama dengan para pegawai. Bahkan dalam organisasi pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap anggota organisasi yang dilihat dari perilaku konsistennya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Jadi implementasi fungsi kepemimpinan yang efektif menjadikan anggota organisasi bekerja efektif kearah pencapaian tujuan, makin efektif interaksi pemimpin dan pegawainya terutama melalui pendekatan manusiawi, menunjukan kecendurungan semakin tinggi dan terbina satu sikap saling pengertian dan keeratan hubungan emosional antara pemimpin dengan pengikut dan keadaan ini menjadi potensi untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam hal yang pasti pemimpin dalam sebuah organisasi ialah pemimpin bertransformasi pemimpin yang mampu menginspirasi, memiliki solusi yang kreatif, dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Karena pemimpin merupakan peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan berlandaskan sumber daya manusia yang sadar akan tanggung jawab.

Dalam kamus Bahasa Indonesia efektifitas diartikan sebagai sesuatu yang ada efeknya (akibatnya,pengaruhnya). Dapat membawa hasil, berhasil guna (tindakan)

serta dapat pula berarti mulai berlaku (tentang undang-undang/peraturan). Suatu efektivitas diperlukan dalam kegiatan berorganisasi, efektifitas organisasi menjadi masalah penting dalam kesehariannya. Definisi ini menyatakan bahwa efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya.

Georgeopoulos dan Tannenbaum dari Subkhi dan Jauhar (2013: 25) lebih lanjut berpendapat bahwa efektivitas organisasi adalah sejauh mana suatu organisasi adalah sistem sosial, dengan semua sumber daya yang tersedia dan beberapa cara, mencapai tujuannya tanpa pemberoran dengan menghindari ketegangan yang tidak perlu antara anggota. Kriteria penting yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas organisasi adalah efisiensi operasional. Seperti yang mereka katakan, "kinerja adalah kriteria pertama untuk menilai organisasi". Dalam hal ini, kinerja terkait dengan aktivitas, seperti yang ditunjukkan oleh interpaln. Sudut pandang lain adalah bahwa hasil penelitian dan peningkatan Georgeopoulos dan Tannenbaum menunjukkan bahwa pendekatan yang lebih bertanggung jawab adalah ukuran kinerja dengan menggunakan beberapa elemen yang biasa ditemukan dalam kehidupan organisasi yang sukses.

Komponen utama dalam tugasnya pemerintah ialah memberi pelayanan yang bersifat umum dan efisien terhadap masyarakat. Maka dari itu pemerintah harus paham dalam tugas pokok sebagai pelayanan masyarakat, dalam pelayanan publik kantor camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo sebagai instansi pemerintah yang ada di daerahnya. Organisasi secara sederhana memiliki tujuan bersama yang terdiri dari peranannya didalam organisasi, Didalam organisasi dibutuhkan pemimpin yang

memberdayakan pegawai serta memotivasi agar terjalin hubungan koordinasi sehingga pegawai lebih leluasa untuk berinisiatif meningkatkan kinerjanya dengan hasil keputusan pemimpin. Oleh karena itu pemimpin dalam hal ini camat, agar kiranya bisa memahami maupun menghargai pendapat pegawai agar bisa terjalin koordinasi pimpinan sama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi pada aparaturnya, sebagai contoh ketika terjadi perselisihan pendapat maupun kesalah pahaman yang terjadi pada awalnya karena kurangnya komunikasi yang ada diantara bawahan yang berkaitan dengan ruang lingkup pekerjaan.

Dalam penelitian suatu pejelasan yang ada di atas bahwa kantor camat ini kurangnya sifat kepemimpinan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu pemimpin yang mempunyai kewenangan harus mampu membawa suatu perubahan untuk meningkatkan suatu produktifitas dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas mendorong penulis untuk mengkaji lebih mendalam mengenai perilaku kepemimpinan dan efektivitas organisasi, dengan melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo”***

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan camat terhadap efektivitas organisasi di kantor camat tolangohula kabupaten gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

1. Penelitian dimaksudkan adalah untuk memperoleh data mengenai perilaku Kepemimpinan dan efektivitas organisasi di kantor camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh perilaku Kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat di ambil dari penelitian:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi aparatur pemerintah di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo, terutama pihak pimpinan dalam menentukan perilaku kepemimpinan agar efektivitas organisasi tercapai.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan penulis menyangkup aspek perilaku kepemimpinan agar efektivitas organisasi tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Secara umum dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memegaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang kearah pencapaian tujuan-tujuan, pemimpin organisasi merupakan fondasi organisasi, kepemimpinan organisasi merupakan pilar kokohnya organisasi, dan keputusan organisasi merupakan ruh organisasi. hal terpenting untuk diperhatikan adalah bahwa kinerja dan kepuasan pegawai merupakan hasil dari ragam gaya kepemimpinan seseorang pemimpin, hal ini menjadi alasan perlunya pengembangan hubungan yang efektif dan harmonis antara pimpinan dan pegawai. Adanya hubungan timbal balik antara perilaku pemimpin dan perilaku karyawan mempengaruhi baik perilaku pemimpin maupun perilaku karyawan. Salah satu tugas utama seorang pemimpin, pengambilan keputusan dalam mempertimbangkan perilaku mencerminkan kepribadian pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, apakah pemimpin mengambil keputusan atau tidak tergantung tidak hanya pada konsekuensi yang mereka derita, tetapi juga melalui banyak pertimbangan yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan dan hasil yang dicapai.

Kompetensi atau kepemimpinan termasuk dalam kelompok ilmu-ilmu terapan dalam ilmu-ilmu sosial karena prinsip-prinsip dan rumus-rumusnya berguna dalam meningkatkan kesehatan manusia. Sebagai langkah awal dalam mempelajari dan

memahami segala aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu pengertian atau pengertian kepemimpinan dari berbagai sudut.

Davis (1985: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Turney (1992: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seperangkat proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mengelola dan menginspirasi beberapa pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui penerapan teknik manajemen.

Pengertian berikut di kemukakan oleh Sinambela, dkk (2006:104)Kepemimpinan adalah suatu wewenang yang hadir dengan kemampuan pemberi jasa untuk menggerakkan orang-orang yang berada di bawah arahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Santosa (2004:) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “upaya untuk mempengaruhi anggota kelompok sehingga mereka bersedia memberikan kontribusi lebih dari yang mereka mampu untuk mencapai tujuan kelompok yang disepakati. Goestch dan Davis (199:) Kepemimpinan adalah menginspirasi orang lain untuk bersedia dan bertanggung jawab penuh atas upaya untuk mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Timele (2003: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan yang dijalankan, pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan organisasi yang perlu dicapai agar kepemimpinan dapat dijalankan dengan cara yang berdampak besar bagi nama besar organisasi.

Menurut Maxwel dalam Wahjono (2006:266) bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, dan kemampuan memperoleh pengikut, dan menjadi seorang yang diikuti orang lain dengan senang hati dan penuh keyakinan. Edwin A. Locke (1997:17) kepemimpinan suatu bentuk persuasi dan inspirasi,maksudnya setiap pemimpin harus memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain yang dilakukan bukan melalui paksaan, melainkan dengan cara himbauan dan persuasi.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh, karena semua hubungan dapat melibatkan pemimpin.
2. Pemimpin memahami pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan akurasi komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pelanggan.
3. Kepemimpinan berfokus pada tujuan yang dapat dicapai. Pemimpin yang efektif harus menangani tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

2.1.2 Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan mengacu pada perilaku khas/pribadi pemimpin dalam kaitannya dengan tugas dan perannya sebagai pemimpin. Pendekatan perilaku menghubungkan kepemimpinan dengan apa yang dilakukan para pemimpin. Bagaimana mereka mendelegasikan tugas dan wewenang, bagaimana mereka berkomunikasi dengan karyawan, memotivasi karyawan, dan melakukan berbagai tugas dalam organisasi.

Lusier dalam Siti Hajar Dkk (2018:7) Konsep perilaku kepemimpinan

berorientasi tugas untuk mengukur efektifitas individual dan efektifitas organisasional. perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas dianggap sebagai bentuk kepemimpinan aktif. Maksudnya dalam perilaku ini, pemimpin mengambil pendekatan proaktif kepemimpinan ini disebut sebagai kepemimpinan laissez faire.

Lusier dalam Siti Hajar Dkk (2018-7) Variabel Perilaku Kepemimpinan

berorientasi tugas diukur melalui lima dimensi:

1. Idealized Influence/Attributed (Pengaruh/atribut yang diidealikan)

Adalah pemimpin yang menanamkan kebanggaan dan membangun rasa percaya diri bawahan;

2. Idealized Influence/Bevarios (Pengaruh/ Perilaku Ideal)

Adalah pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan.;

3. Inspiration Motivation (Motivasi Inspirasional)

Adalah pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimism dan keyakinan diri;

4. Intelectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

adalah pemimpin yang mau mengembangkan, melatih dan mengajari bawahan.

5. Individualized Considerations (Pertimbangan Individual)

Adalah pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan mereka.

2.2 Efektivitas Organisasi

2.2.1 Pengertian Efektivitas

Pengertian efektivitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya, yang berarti bahwa kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Efisiensi adalah hubungan antara hasil dan tujuan. Ini berarti bahwa efisiensi adalah ukuran sejauh mana produksi, kebijakan, dan prosedur organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam arti teoritis atau praktis, tidak ada kesepakatan universal tentang arti "efektif". Namun, definisi efisiensi adalah pendekatan umum. Jika digambarkan, pengaruh berasal dari kata dasar efektif yang berarti :

1. Memiliki pengaruh (influence, influence, influence) secara efektif, efisien, atau efektif.
2. Menggunakan cara/cara, sarana/alat dalam melaksanakan kegiatan agar bermanfaat (mendapatkan hasil yang optimal).

Sutrisno (2018:89) pada umumnya efisiensi yang hanya terikat pada tujuan organisasi, yaitu profitabilitas, cenderung mengabaikan aspek terpenting dari

keseluruhan proses, yaitu sumber daya manusia. Peningkatan kinerja harus selalu dimulai dengan studi tentang perilaku manusia di tempat kerja.

Pengertian lain dari Efektivitas menurut Subkhi & jauhar (2013:253) menyatakan bahwa efektivitas (hasil guna) dapat dipahami sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi (sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat dinyatakan berhasil) dalam usahanya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut.

2.2.2 Pengertian Efektivitas Organisasi

Mengenai Pengertian Efektivitas Organisasi didasarkan pada teori sistem dan dimensi waktu. Berdasarkan teori sistem bahwa efektivitas organisasi harus dapat menggambarkan seluruh siklus input proses dan output proses dan juga harus mampu menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antara organisasi dengan lingkungan yang lebihluas. Adapun berdasarkan dimensi waktu bahwa organisasi diartikan sebagai suatu elemen dari sistem yang lebih besar (lingkungan) dengan melalui berbagai waktu dalam mengambil sumber daya, terus memprosesnya, dan akhirnya menjadi barang jadi yang akan dikembalikan kepada lingkungannya.

Menurut Djosoedarso dalam Sutrisno (1988:103) efektivitas organisasi meliputi individu dan kelompok. Efektivitas pribadi menekankan pekerjaan karyawan tertentu atau anggota organisasi. Tugas yang harus dilakukan sering diidentifikasi sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi. Efisiensi kerja diketahui melalui efisiensi kerja. Dalam beberapa hal efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi

dari semua anggotanya dalam beberapa hal efektivitas kelompok adalah lebih besar dari pada jumlah kontribusi tiap-tiap individu (misalnya, kelompok karyawan yang mengerjakan prakitan, yang menghasilkan produk jadi sebagai hasil sumbangan khusus, merupakan kumulasi dari kontribusi tiap-tiap individu).

Menurut subkhi dan jauhar (2013:249) pemahaman berkaitan dengan kinerja organisasi sangat mempengaruhi kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya untuk mencapai hasil (creation of value). Semakin produktif dan efisien suatu organisasi menggunakan sumber dayanya, semakin besar penciptaan nilai.

Karakteristik lingkungan menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya untuk merespon lingkungannya. Untuk menentukan apakah respons organisasi terhadap perubahan lingkungan tepat, tiga variabel kunci digunakan, yaitu, sejauh mana kondisi lingkungan dapat diprediksi, kesadaran akan kondisi lingkungan, dan kewajaran organisasi. Dengan kata lain, semakin tepat respons, semakin baik kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Menurut Strees (1977:43-45).Sebagian dari daftar ukuran univariasi untuk efektivitas organisasi. Berikut ini uraiannya:.

1. Efektivitas Keseluruhan

Sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya. Penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian yang umum mengenai efektivitas organisasi.

2. Kualitas

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi. Ini mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.

3. Produktivitas

Kuantitas atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan organisasi. Dapat diukur menurut tiga tingkatan: tingkat individual, kelompok dan keseluruhan organisasi. Ini bukan ukuran dari efisiensi, tidak ada perhitungan nisbah biaya dan keluaran.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Efektivitas Organisasi

Faktanya, banyak organisasi yang tidak terlihat atau diubah menjadi entitas lain, sehingga sulit bagi kami untuk menilai kelangsungan hidup mereka. Lebih jauh lagi, adalah naif untuk berasumsi bahwa tidak pernah ada organisasi yang permanen dan efektif. Sebuah organisasi diciptakan sebelumnya. Oleh karena itu, tidak heran jika

kita menjumpai bahwa pencapaian tujuan merupakan kriteria yang paling banyak digunakan untuk menentukan efektifitas.

Adapun Steers (1977:106), mengemukakan ada empat kelompok variable yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, yaitu:

1. Karakteristik organisasi, termasuk struktur dan teknologi.
2. Karakteristik lingkungan, termasuk lingkungan eksternal dan lingkungan internal.
3. Karakteristik karyawan, yang meliputi keterikatan pada organisasi dan prestasi kerja.
4. Kebijakan praktik manajemen.

Chandler (1962:106) lebih memperhatikan pengaruh perubahan lingkungan terhadap kinerja organisasi. dari penelitiannya, disimpulkan bahwa perubahan lingkungan berpengaruh terhadap strategi; kemudian strategi mempengaruhi struktur, dan akhirnya struktur mempengaruhi perilaku.

2.2.4 Hubungan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi

Karakteristik Kepemimpinan secara umum, dimanapun dan pada level apapun, jelas harus memiliki kekuatan dan keunggulan untuk mempengaruhi dan mengajak orang lain untuk bekerja, berjuang, dan berjuang bersama-sama untuk membuat organisasi mencapai kinerja bersama.

Pemimpin organisasi merupakan fondasi organisasi, kepemimpinan dalam mengefektifkan organisasi merupakan pilar kokohnya organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu melaksanakan kepemimpinannya secara efektif. Fungsi seorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan fungsi yang sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan.. Pada dasarnya, fungsi kepemimpinan memiliki dua aspek yaitu:

1. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai top manajement, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling, dan lain sebagainya.

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektifitas dalam orgnisasi maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya.

Kemampuan pemimpin dalam mengefektifkan organisasi menurut Sule Trisnawati Erni dan Priansa Juni Donni di lihat dari tiga perspektif pemberdayaan pegawai, jika diimplementasikan kedalam organisasi maka dapat disinergisikan dengan memperhatikan sejumlah hal penting sebagai berikut:

1. Mendefinisikan batasan pengertian serta ruang lingkup pemberdayaan pegawai;

2. Menentukan tujuan-tujuan spesifik pemberdayaan pegawai serta memberikan apresiasi terhadap tujuan pemberdayaan tersebut beserta manfaat-manfaatnya;
3. Mencermati berbagai contoh kegiatan/program dan metode pemberdayaan pegawai yang tersedia.

Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau kinerja unit kerja dan tim. Asumsinya, jika seorang pegawai tumbuh dan berkembang dengan akuntabilitas yang maksimal, maka kinerjanya juga akan meningkat. Prestasi individu karyawan berkontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Khan dalam Sule dan priansa (2007:99-101) menyatakan sebuah model pemberdayaan pegawai yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi

1. Keinginan (Desire)

Tahap pertama dalam model pemberdayaan adalah adanya delegasi dan keterlibatan pegawai. Indikator yang berkaitan dengan keinginan adalah:

- a) Pegawai diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang;
- b) Memperkecil kepribadian direktif serta memperluas keterlibatan pegawai;

- c) Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi dalam mengemban pekerjaan;
- d) Menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai untuk mengawasi dirinya sendiri.

2. Kepercayaan (Trust)

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara pihak manajemen organisasi dan pegawai. Adanya saling percaya tersebut akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran.

Indikator yang berkaitan dengan kepercayaan adalah:

- a) Memberi kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan yang berlaku bagi organisasi;
- b) Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c) Menyediakan pelatihan yang memadai untuk menunjang kebutuhan terkait pekerjaan yang di emban pegawai;
- d) Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang di raih pegawai;

- e) Menyediakan akses informasi yang cukup bagi pegawai sehingga pegawai akan memperoleh informasi dengan baik.

3. Kepercayaan Diri (Confident)

Saling percaya akan menimbulkan kepercayaan diri pegawai sekaligus menghargai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai;

- a) Mendelegasikan tugas penting bagi pegawai;
- b) Menggali ide dan saran dari pegawai;
- c) Memperluas tugas serta membangun jaringan antar departemen atau bagian yang ada di dalam organisasi;
- d) Menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai serta mendorong penyelesaian pekerjaan dengan baik.

4. Kredibilitas (Credibility)

Kredibilitas berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mampu mendorong kompetisi yang sehat sehingga terbentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Indikator kredibilitas berkaitan dengan:

- a) Memandang pegawai sebagai mitra strategis;

- b) Meningkatkan target dalam semua bagian dan level pekerjaan;
- c) Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi;
- d) Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

5. Akuntabilitas (Accountability)

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggungjawaban pegawai pada wewenang yang diberikan dengan tujuan untuk menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian kinerja pegawai. Tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja pegawai terkait dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan.

Indicator untuk mengetahui akuntabilitas adalah:

- a) Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja pegawai;
- b) Memberikan tugas dan ukuran yang jelas;
- c) Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran;
- d) Memberikan bantuan kepada pegawai dalam penyelesaian beban kerja; serta
- e) Menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik.

6. Komunikasi (Communication)

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara pegawai dan pihak manajemen organisasi. Keterbukaan tersebut dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap kinerja pegawai.

Indicator yang termasuk komunikasi adalah:

- a) Menetapkan kebijakan pintukomunikasi yang terbuka;
- b) Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka; serta
- c) Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetensi (cross training).

hubungan perilaku kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas organisasi dapat dilihat dari pemberdayaan pegawai. Karena, manfaat pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja organisasi karena pegawai yang diberdayakan mampu memutuskan sendiri apa yang mesti dan seharusnya dilakukan. Tentu saja hal tersebut diiringi dengan rasa tanggung jawab sehingga pegawai tidak akan lari ketika pekerjaan yang diembannya belum optimal.

Dalam hal ini pemimpin tetap menjaga hubungan koordinasi dalam organisasi, karena pegawai lah yang dapat menjalankan internal dengan bekerja secara terus

menerus untuk mencapai tujuan sehingga pemimpin mampu mengefektifkan organisasi dengan mencapai suatu tujuan.

2.2.5 Kerangka Pikir

Pemerintah adalah tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan, dan merupakan pimpinan dalam penyelenggaraan organisasi untuk mencapai suatu organisasi yang terorganisir.

Dalam hal ini dibutuhkan suatu pegawai yang mempunyai karakteristik pekerjaan yang mencakup banyak keterampilan dan bakat-bakat yang relevan sehingga tujuan organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

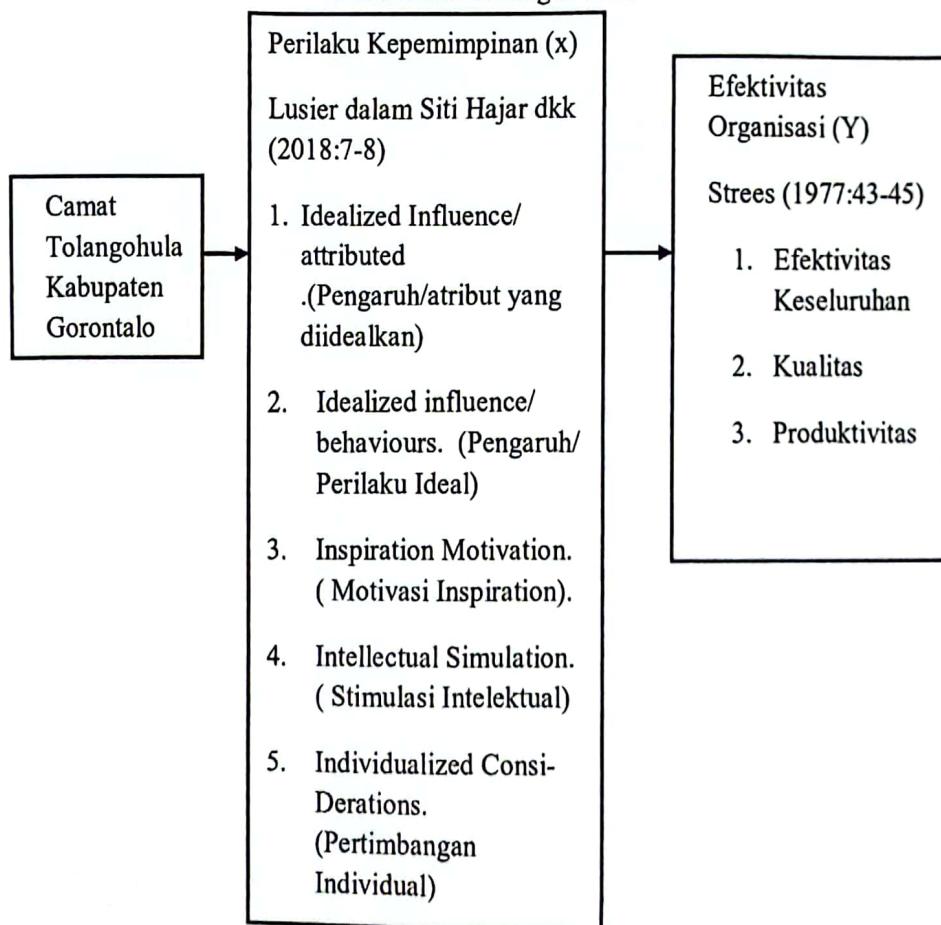
Organisasi secara sederhana memiliki tujuan yang sama untuk sama-sama mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Didalam organisasi dibutuhkan pemimpin yang memberdayakan pegawai serta memotivasi agar terjalin hubungan koordinasi sehingga pegawai lebih leluasa untuk berinisiatif meningkatkan kinerjanya dengan hasil keputusan pemimpin, karena dalam macam-macam kegiatan manusia dibutuhkan kepemimpinan parisipatif untuk mengefektifkan suatu organisasi.

Pendekatan kepemimpinan perilaku berfokus pada fungsi yang dilakukan oleh para pemimpin dalam organisasi mereka. Untuk mengatur operasi yang efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama:

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (task-related) atau penyelesaian masalah. fungsi ini menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (group-maintenance) atau sosial. Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar.

Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.2.6 Hipotesis

Riduwan (2010:181) Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, hipotesis dirumuskan sebagai hipotesis masalah yang diharapkan dan kemudian dibuktikan berdasarkan hasil pengolahan data. Hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Ha: Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

Ho: Perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dikantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh perilaku kepemimpinan camat (x) terhadap efektivitas organisasi (y) di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

Menurut Sugiyono (1999:7) penelitian kuantitatif ex post facto adalah penelitian yang dilakukan untuk melihat peristiwa yang telah terjadi dan kemudian kembali untuk menemukan faktor-faktor yang mungkin menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut.

Sedangkan penelitian survey menurut kerlinger (1996) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Table 3.1 Operasional Variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Perilaku Kepemimpinan (X) Lusier dalam Siti Hajar dkk. (2018:7-8)	➤ Idealized Influence/Attributed. (Pengaruh/Atribut yang diidealikan).	<p>1. Atribut Kepemimpinan merupakan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.</p> <p>2. Pengaruh atribut kepemimpinan yang diidealkan diidentifikasi seperti kepribadian, pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman untuk memimpin orang lain yang sangat dibutuhkan pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisasi.</p>
	➤ Idealized Influence/Behaviors. (Pengaruh/Perilaku Ideal).	<p>1. Perilaku Kepemimpinan yang Ideal adalah pemimpin yang cerdas dalam membawa diri yang didukung dengan keunggulan berfikir dan peka terhadap hal-hal sekitar.</p> <p>2. Pengaruh perilaku Kepemimpinan yang ideal yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.</p>

	<p>➤ Inspirational Motivation. (Motivasi Inspirasional)</p>	<p>1. Perilaku Inspirational Motivation merupakan salah satu perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi, memodifikasi.</p> <p>2. Motivasi Inspirasional ialah meliputi penyampaian visi yang menarik dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.</p>
	<p>➤ Intellectual Simulation. (Stimulasi Intelektual)</p>	<p>1. Stimulasi Intelektual dimana pemimpin mendorong kecerdasan, rasionalitas dan penyelesaian masalah.</p> <p>2. Stimulasi Intelektual dalam Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk menumbuhkan rasa hormat, rasa bangga dan rasa percaya bawahan kepada pemimpin.</p>
	<p>➤ Individual Considerations.</p>	<p>1. Pertimbangan Individual adalah perilaku pemimpin memberikan</p>

	(Pertimbangan Individual).	<p>perhatian personal, melatih, menasehati para pengikut dan memperlakukan setiap pengikut secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda serta melatih dan memberikan saran.</p> <p>2. Pertimbangan Individual merupakan perilaku pemimpin yang selalu peduli terhadap pengembangan kemampuan atau karir bawahannya.</p>
--	-----------------------------	---

Efektivitas Organisasi (y)	❖ Efektivitas keseluruhan	<p>1. Pekerjaan yang dilandasi atas' dasar kerja sama dalam menjalankan tugas pokok organisasi.</p> <p>2. Melakukan pekerjaan dengan tepat, cermat dan berdaya guna.</p>
----------------------------	---------------------------	--

<p>Strees (1977:43-45)</p>	<p>❖ Kualitas</p>	<p>1. adanya semangat dan kerja keras akan sadar dengan tanggung jawab akan membawa berjalan dengan sesuai yang secara efektif.</p> <p>2. Kebijaksanaan pemimpin akan membawa keharmonisan internal serta kenyamanan pegawai bekerja inilah yang akan membawa organisasi maju dan berkembang lebih baik.</p>
	<p>❖ Produktivits</p>	<p>1. Menghasilkan sesuatu yang baik dari organisasi itu dari pemimpin yang mempunyai wawasan lebih luas.</p> <p>2. Kerja keras internal yang di atur oleh pemimpin akan menghasilkan suatu organisasi yang lebih efisien dan efektif.</p>

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Riduwan (2002:3) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit atau unit hasil pengukura yang menjadi objek penelitian. Populasi sasaran yang dipilih dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja pada Kantor camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 53 dimana terdapat yang berstatus PNS 28 orang dan pegawai honorer 18 orang dan Clening Servic (Cs) berjumlah 7 orang.

3.4.2 Metode Penarikan Sampel

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung dua faktor, yakni metode penarikan sampel dan penentuan banyaknya ukuran sampel. Menurut Sugiyono dalam Ridwan (2010:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penarikan sampel untuk pegawai di kantor camat tolangohula menggunakan teknik sampling jenuh,karena jumlah populasiyal 53 orang, sehingga sampel juga sebanyak sebanyak 53 orang. Menurut sugiono (2008:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Angket

Angket dibuat dengan pertanyaan terstruktur yang disebarluaskan kepada pegawai di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo yang telah dijadikan populasi penelitian ini, melalui teknik ini, dapat diketahui tanggapan dan sikap responden.

3.5.2 Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung objek penelitian. Teknik observasi dilakukan agar peneliti dapat mengetahui situasi dan kondisi lokasi.

3.5.3 Dokumentasi

untuk mendukung dan melengkapi data teori dari penelitian maka peneliti menggunakan dokumentasi sementara terutama yang memiliki relevansi sesuai dengan fokus penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan (x) terhadap efektivitas (y) di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana.

Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1
Metode regresi sederhana

Keterangan:

X = Perilaku Kepemimpinan

Y = Efektivitas Organisasi

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi :

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

$$\sum Y - b \cdot \sum X$$

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

$$n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y$$

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

Keterangan:

X = Perilaku Kepemimpinan

Y = Efektivitas Organisasi

a = Nilai konstan atau harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

korelasi PPM dilambangkan (r) dengan kententuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna: $r = 0$ artinya tidak ada korelasi : dan $r = 1$ berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan table interpretasi nilai r sebagai berikut.

Tabel 3.2 koefisien korelasi nilai r

R	TINGKAT KORELASI
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:231)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangannya variable X terhadap variable 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum lokasi penelitian

4.1.1. Sejarah Lokasi Penelitian

Kecamatan Tolangohula diresmikan menjadi Kecamatan definitive pada tahun 2002 sebagai pemekaran dari wilayah Kecamatan Boliyohuto dengan berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2008 tentang kantor kecamatan dengan nomor kode 75.01.18 dan dengan ditetapkan peraturan daerah kabupaten gorontalo, maka kantor Camat Tolangohula termasuk satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang juga merupakan organisasi yang sudah terbentuk serta memiliki susunan organisasi tersendiri yang berdasarkan peraturan Bupati Gorontalo Nomor 60 tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi.

Sejak Tahun 2002 Pemerintah Kecamatan Tolangohula Menempati Kantor Camat Yang terletak disebelah Barat Desa Sukamakmur.

Adapun Struktur Organisasi Kecamatan Tolangohula terdiri dari:

- a. Camat;
- b. Sekcam;
 - Kasubag Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Kasubag Perencanaan dan Keuangan
- c. Kasie Pemerintahan

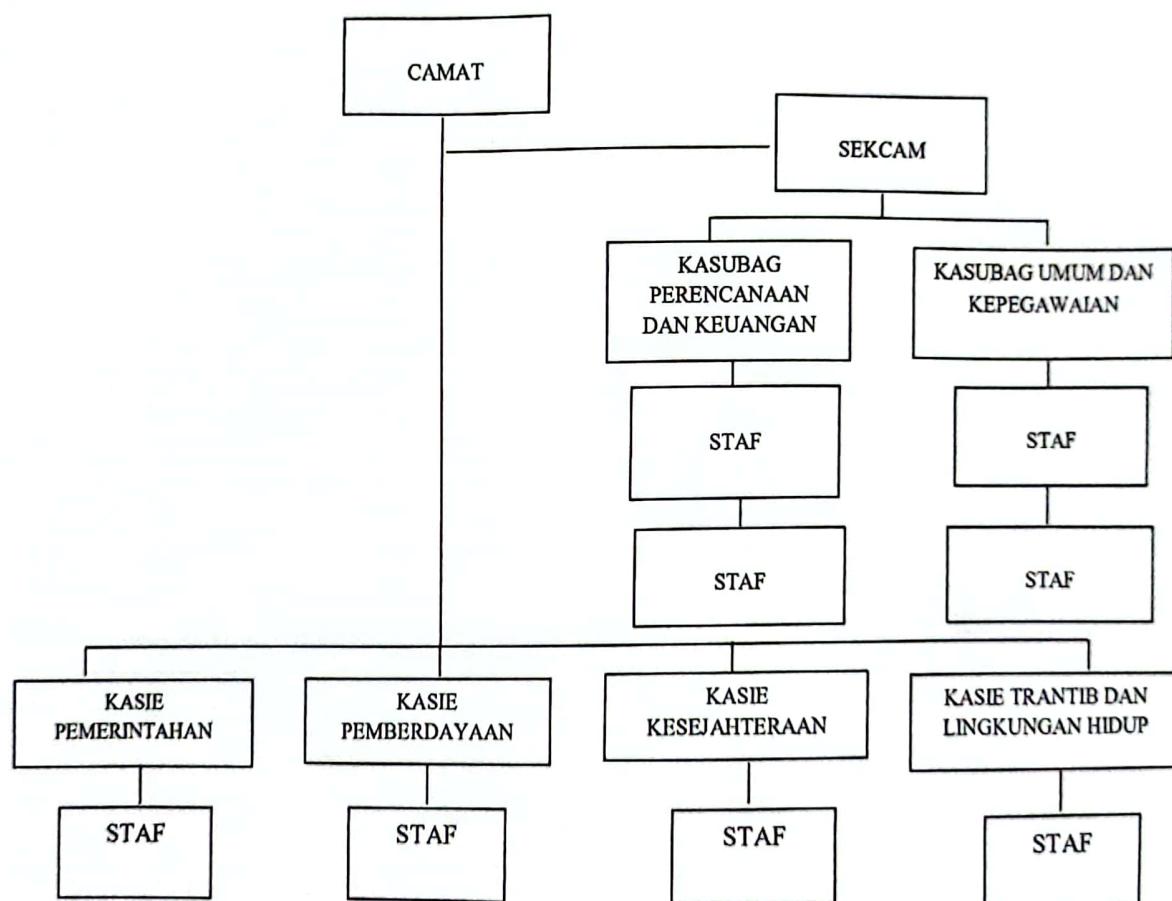
d. Kasie Pemberdayaan Masyarakat

e. Kasie Kesejahteraan Sosial

f. Kasie dan Lingkungan Hidup

Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo



4.1.2. Tugas Pokok dan fungsi aparatur Kecamatan

1. Camat

Mempunyai tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan, serta membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kabupaten.

Adapun fungsi camat, yaitu:

- a) Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan keagrariaan dan pembinaan social politik dalam negri.
- Pembinaan pemerintah desa atau kelurahan
- b) Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana, perekonomian, produksi dan distribusi.
- c) Pembinaan kesejahteraan social
- d) Pembinaan ketentraman, ketertiban wilayah dan lingkungan hidup.
- e) Pembinaan pelayanan umum.
- f) Penyusunan rencana dan program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga.
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekcam

Mempunyai tugas membantu camat melakukan pengelolaan kesekretariatan, penyusunan rencana program pengendalian dan pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan anggaran rutin keuangan, umum dan kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas, sekretaris mempunyai fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis dibidang kesekretariatan;
- b) Penyusunan program dan anggaran serta pengelolaan data dalam rangka penyusunan evaluasi dan pelaporan.
- c) Pengelolaan administrasi kepegawaian, penganggaran dan keuangan, peralatan dan perlengkapan, penyusunan pedoman pelaksanaan program kerja, dokumentasi dan kepustakaan;
- d) Pelaksanaan monitoring, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan;
- e) Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan;

3. Seksi Ketentraman, ketertiban dan lingkungan hidup

Seksi ketentraman, ketertiban dan lingkungan hidup mempunyai tugas melakukan pembinaan ketentraman, ketertiban, mengkoordinasikan pengelolaan dan pengedalian lingkungan hidup wilayah kecamatan, desa atau kelurahan serta melaksanakan tugas lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan.

Untuk melaksanakan tugas , seksi ketentraman, ketertiban dan lingkungan hidup mempunyai fungsi:

- a) Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah.
- b) Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan aparat ketertiban dan polisi pamong praja;
- c) Pengelohan data dan evaluasi data dibidang ketentraman dan ketertiban; pelayanan masyarakat dibidang ketentraman dan ketertiban.
- d) Penyelenggaraan kegiatan administrasi perlindungan masyarakat; Penyiapan bagan dan penyusunan program serta pengendalian lingkungan hidup;
- e) Penyusunan program pengadaan sarana dan prasarana penunjang;
- f) Pengolahan data dan evaluasi data pengelolaan serta pengendalian lingkungan hidup;
- g) Pelayanan masyarakat dibidang kebersihan dan persampahan; Penyelenggaraan kegiatan administrasi pengelolaan serta pengendalian lingkungan hidup;
- h) Pelaksanaan fungsi-fugsi lainnya sesuai tugas kedinasan;

4. Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan keagrariaan, pembinaan social politik dalam

negri, administrasi kependudukan dan pembinaan pemerintahan desa atau kelurahan, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

Untuk melaksanakan tugas, seksi pemerintahan mempunyai fungsi:

- a) Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum dan pemerintahan desa atau kelurahan;
- b) Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan administrasi kependudukan;
- c) Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan kegiatan social politik, ideology Negara dan kesatuan bangsa;
- d) Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan kegrariaan;
- e) Pengolahan data dan evaluasi data dibidang pemerintahan;
- f) Pelayanan masyarakat dibidang pemerintahan dan pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan.

5. Seksi Kesejahteraan sosial

Seksi Kesejahteraan social mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial, serta melaksanakan tugas lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan.

Untuk melaksanakan tugas, seksi kesejahteraan sosial mempunyai fungsi:

- a) Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial, pembinaan kepemudaan, peranan wanita dan olahraga;
 - b) Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan kesehatan masyarakat;
 - c) Pengolahan data dan evaluasi data dibidang kesejahteraan sosial;
 - d) Pelayanan masyarakat dibidang keesejahteraan sosial;
 - e) Penyelenggaraan kegiatan administrasi kesejahteraan sosial;
 - f) Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan;
6. Seksi pemberdayaan masyarakat

Seksi pemberdayaan masyarakat mempunyai tugas melakukan pembinaan masyarakat dibidang sarana dan prasarana, perekonomian, produksi dan distribusi serta melakukan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

Untuk menyelenggarakan tugas, seksi pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan mempunyai fungsi;

- a. Penyiapan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana fisik, perekonomian, produksi dan distribusi;
- b. Penyiapan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan perekonomian yang meliputi perbangan, perkeditan rakyat,

- perkopersian, pertanian, perindustrian dan peningkatan kelancaran distribusi hasil produksi;
- c. Penyiapan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan lingkungan hidup;
 - d. Pengolahan data dan evaluasi data dibidang pemberdayaan masyarakat desa;
 - e. Pelayanan masyarakat dibidang pemberdayaan masyarakat desa;
 - f. Penyelenggaraan kegiatan administrasi pemberdayaan masyarakat desa;
 - g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan.

4.1.3 Visi Dan Misi

VISI

Gorontalo Gemilang dan Mandiri menuju masyarakat mandiri.

MISI:

- 1. Membangun Manusia Tangguh dan Produktif**
- 2. Tata Kelola Pemerintahan Bersih, dinamis dan terpercaya**
- 3. Ketahanan ekonomi dan pertumbuhan berkualitas**
- 4. Meningkatkan infrastruktur wilayah membukakan eksitas**
- 5. Pembangunan berbasis kependudukan dan adaptasi perubahan iklim.**

4.2 Hasil Penelitian

Dalam sebuah penelitian, untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat pengumpul data yang baik dan lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan handal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan handal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

4.2.1 Uji Validitas Kuesioner

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dimana instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi product moment. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini disajikan pada tabel.

Tabel 4.1

Hasil uji validitas Perilaku Kepemimpinan (X)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} = 0,279$	Keputusan
Perilaku Kepemimpinan (X)	1	0,656	0,279	Valid
	2	0,632	0,279	valid
	3	0,738	0,279	valid
	4	0,651	0,279	valid
	5	0,691	0,279	valid
	6	0,709	0,279	valid
	7	0,653	0,279	valid
	8	0,650	0,279	valid
	9	0,516	0,279	valid
	10	0,538	0,279	Valid
	11	0,603	0,279	Valid
	12	0,583	0,279	Valid
	13	0,748	0,279	Valid
	14	0,726	0,279	Valid
	15	0,499	0,279	Valid
	16	0,522	0,279	Valid
	17	0,182	0,279	Tidak valid

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa untuk mengukur variabel X (Perilaku Kepemimpinan), ada 17 pernyataan yang diajukan. Dari 17 pernyataan tersebut, 16 pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada dan nilai $r_{tabel} = 0,279$ (nilai r hitung > r tabel), sehingga 16 pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian, sedangkan 1 pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.2
Hasil uji validitas Efektivitas Organisasi (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel = 0,279	Keputusan
Efektivitas Organisasi (Y)	1	0,701	0,279	Valid
	2	0,722	0,279	Valid
	3	0,569	0,279	Valid
	4	0,534	0,279	Valid
	5	0,646	0,279	Valid
	6	0,568	0,279	Valid
	7	0,554	0,279	Valid
	8	0,722	0,279	Valid
	9	0,403	0,279	Valid
	10	0,439	0,279	Valid
	11	0,563	0,279	Valid
	12	0,466	0,279	Valid

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa untuk mengukur rvariabel Y (efektivitas organisasi), ada 12 pernyataan yang diajukan. Dari 12 pernyataan tersebut, semua pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel = 0,279 (nilai r hitung > r tabel), sehingga 12 pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian.

4.2.2 Uji reliabilitas kuesioner

Tes kepercayaan atau reliabilitas bertujuan untuk mengukur reliabilitas suatu alat ukur dengan memberikan skor yang relative sama kepada responden, meskipun responden melakukannya pada waktu yang berbeda. Dalam program SPSS, metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, Instrumen dikatakan reliable apabila nilai *Alpha* minimal 0.6. Hasil pengujian pada SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Uji reliabilitas Perilaku Kepemimpinan (X)

	N of Items
Cronbach's Alpha	(jumlah pernyataan)
0.901	16

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Pada tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa ada 16 pernyataan valid yang diajukan untuk mengukur Perilaku Kepemimpinan (X), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,901. Nilai ini

lebih besar dari nilai standar yakni 0,60, sehingga $cronbach's\ alpha = 0,901 > 0,60$. Hal ini berarti bahwa 16 pernyataan perilaku kepemimpinan (X) dinyatakan sangat reliabel atau terpercaya dalam penelitian ini.

Kemudian, diuji reliabilitas Efektivitas Organisasi (Y) yang hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4

Uji reliabilitas Kepuasan Masyarakat (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
0.796	12

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa ada 12 pernyataan valid yang diajukan untuk mengukur efektivitas organisasi (Y). berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,796. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60, sehingga $Cronbach's\ Alpha = 0,796 > 0,60$. Hal ini berarti 12 pernyataan efektivitas organisasi (Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya dalam penelitian ini.

4.3 Gambaran Variabel Penelitian

Gambaran variable penelitian penting untuk diuraikan untuk melihat sebaran atau distribusi jawaban responden terhadap indicator variable penelitian. Penelitian ini akan menguji seberapa besar pengaruh Kualitas Efektivitas Organisasi

Publik terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kecamatan Tolangohula. Adapun uraian gambaran dari jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut.

4.3.1 Uraian Gambaran Perilaku Kepemimpinan (X)

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa untuk mengukur Perilaku Kepemimpinan (X) ada 16 indikator valid yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 53 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.5

Tanggapan responden tentang pemimpin mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan di kantor camat *Tolangohula Kabupaten Gorontalo*.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	35	66,04%
Sering	12	22,64%
Kadang-Kadang	6	11,32%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pemimpin mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan di kantor camat *Tolangohula Kabupaten Gorontalo*, sebanyak 35 orang (66,04%) mengatakan selalu, 12 orang (22,64%) mengatakan sering, dan 6 orang (11,32%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.6

Tanggapan responden tentang pimpinan paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan di kantor camat *Tolangohula Kabupaten Gorontalo*

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	33	62,26%
Sering	12	22,64%
Kadang-Kadang	8	15,09%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pimpinan paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan di kantor camat *Tolangohula Kabupaten Gorontalo*, sebanyak 33 orang (62,26%) mengatakan selalu, 12 orang (22,64%) mengatakan sering, dan 8 orang (15,09%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.7

Tanggapan responden tentang pimpinan peduli terhadap tugas Pegawai/Staf lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	35	66,04%

Sering	11	20,76%
Kadang-Kadang	5	9,43%
Jarang	2	3,77%
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pimpinan peduli terhadap tugas Pegawai/Staf lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya, sebanyak 35 orang (66,04%) mengatakan selalu, 11 orang (20,76%) mengatakan sering, 5 orang (9,43%) mengatakan kadang-kadang, dan 2 orang (3,77%) mengatakan jarang.

Tabel 4.8

Tanggapan responden tentang pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi Pegawai/Staf yang melanggar peraturan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	30	56,60%
Sering	15	28,30%
Kadang-Kadang	7	13,21%
Jarang	1	1,89%
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi Pegawai/Staf yang melanggar peraturan, sebanyak 30 orang (56,60%) mengatakan selalu, 15 orang (28,30%) mengatakan sering, 7 orang (13,21%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 orang (1,89%) mengatakan jarang.

Tabel 4.9

Tanggapan responden tentang pimpinan memiliki rasa percaya diri
Dalam menjalankan tugas di kantor

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	34	64,15%
Sering	15	28,30%
Kadang-Kadang	2	3,77%
Jarang	2	3,77%
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pimpinan memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas di kantor, sebanyak 34 orang (64,15%) mengatakan selalu, 15 orang (28,30%) mengatakan sering, 2 orang (3,77%) mengatakan kadang-kadang, dan 2 orang (3,77%) mengatakan jarang.

Tabel 4.10

Tanggapan responden tentang pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada Pegawai/Staf dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam Kantor Camat *Tolangohula Kabupaten Gorontalo*

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	25	47,17%
Sering	23	43,40%
Kadang-Kadang	4	7,55%
Jarang	1	1,87%
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada Pegawai/Staf dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam Kantor Camat *Tolangohula Kabupaten Gorontalo*, sebanyak 25orang (47,17%) mengatakan selalu, 23 orang (43,40%) mengatakan sering, 4 orang (7,55%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 orang (1,87%) mengatakan jarang.

Tabel 4.11

Tanggapan responden tentang pimpinan mempunyai inisiatif

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	20	37,64%
Sering	31	58,49%
Kadang-Kadang	2	3,77%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pimpinan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya., sebanyak 20orang (37,64%) mengatakan selalu,31 orang (58,49%) mengatakan sering, dan 2 orang (3,77%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.12

Tanggapan responden tentang pimpinan selalu memberikan arahan atas apa yang dilakukan Pegawai/Staf untuk dapat melaksanakan perkerjaan tersebut dengan baik.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	19	35,85%
Sering	30	56,60%
Kadang-Kadang	4	7,55%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pimpinan selalu memberikan arahan atas apa yang dilakukan Pegawai/Staf untuk dapat melaksanakan perkerjaan tersebut dengan baik, sebanyak 19 orang (35,85%) mengatakan selalu, 30 orang (56,60%) mengatakan sering, dan 4 orang (7,55%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.13

Tanggapan responden tentang pimpinan selalu memediasi perselisihan atau meminta pada orang lain untuk menyelidikinya

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Selalu	20	37,74%
Sering	30	56,60%
Kadang-Kadang	3	5,66%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang pimpinan selalu memediasi perselisihan atau meminta pada orang lain untuk menyelidikinya, sebanyak 20 orang (37,74%) mengatakan selalu, 30 orang (56,60) mengatakan sering, dan 3 orang (5,66%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.14

Tanggapan responden tentang Semua pekerjaan dan tugas yang
Diberikan jelas sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	28	52,83%
Sering	22	41,51%
Kadang-Kadang	3	5,66%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Semua pekerjaan dan tugas yang diberikan jelas sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya, sebanyak 28orang (52,83%) mengatakan selalu, 22orang (41,51%) mengatakan sering, dan 3 orang (5,66%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.15
Tanggapan responden tentang Pimpinan selalu memberikan informasi baru kepada pegawai.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	30	56,60%
Sering	19	35,85%
Kadang-Kadang	4	7,55%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Pimpinan selalu memberikan informasi baru kepada pegawai, sebanyak 30 orang (56,60%) mengatakan selalu, 19 orang (35,85%) mengatakan sering, dan 4 orang (7,55%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.16

Tanggapan responden tentang Pimpinan berupaya memberikan
Informasi yang diterima dari pegawai.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	25	47,17%
Sering	25	47,17%
Kadang-Kadang	3	5,66%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Pimpinan berupaya memberikan Informasi yang diterima dari pegawai, sebanyak 25 orang (47,17%) mengatakan selalu, 25 orang (47,17%) mengatakan sering, dan 3 orang (5,66%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.17

Tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan saran dan ringkasan ide yang bijaksana.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	26	49,06%
Sering	22	41,51%
Kadang-Kadang	5	9,43%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan saran dan ringkasan ide yang bijaksana, sebanyak 26orang (49,06%) mengatakan selalu, 22 orang (41,51%) mengatakan sering, dan 5 orang (9,43%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.18

Tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan evaluasi ide-ide yang ada.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	23	43,40%
Sering	23	43,40%
Kadang-Kadang	7	13,21%

Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan evaluasi ide-ide yang ada, sebanyak 23 orang (43,40%) mengatakan selalu, 23 orang (43,40%) mengatakan sering, dan 7 orang (13,21%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.19

Tanggapan responden tentang pimpinan Menampung semua saran dan memberikan solusi yang kongkrit bagi staf.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	25	47,17%
Sering	22	41,51%
Kadang-Kadang	6	11,32%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden pimpinan Menampung semua saran dan memberikan solusi yang kongkrit bagi staf, sebanyak 25 orang (47,17%) mengatakan selalu, 22 orang (41,51%) mengatakan sering, dan 6 orang (11,32%) mengatakan kadang-kadang

Tabel 4.20
 Tanggapan responden tentang Pimpinan mengevaluasi
 kinerja pegawai yang sudah dikerjakan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	24	45,28%
Sering	19	35,85%
Kadang-Kadang	9	16,98%
Jarang	1	1,87%
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Pimpinan mengevaluasi kinerja pegawai yang sudah dikerjakan, sebanyak 24 orang (45,28%) mengatakan selalu, 19 orang (35,85%) mengatakan sering, 9 orang (16,98%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 orang (1,87%) mengatakan jarang.

4.3.2 Uraian Gambaran Efektivitas Organisasi (Y)

Efektivitas Organisasi (Y) merupakan variabel kedua yang diuji dalam penelitian ini. Ada 12 indikator valid yang diajukan untuk variable ini, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 53 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut

Tabel 4.21

Tanggapan responden tentang Saya merasa suasana lingkungan kerja sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	33	62,26%
Sering	18	33,96%
Kadang-Kadang	2	3,77%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Saya merasa suasana lingkungan kerja sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi, sebanyak 33orang (62,26%) mengatakan selalu, 18orang (33,96%) mengatakan sering, dan 2 orang (1,87%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.22

Tanggapan responden tentang Suasana lingkungan kerja saya saat tini sangat sesuai dengan yang saya harapkan.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	37	69,81%
Sering	14	26,42%

Kadang-Kadang	2	1,87%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Suasana lingkungan kerja saya saat ini sangat sesuai dengan yang saya harapkan, sebanyak 37orang (69,81%) mengatakan selalu, 14 orang (26,42%) mengatakan sering, dan 2 orang (1,87%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.23

Tanggapan responden tentang Lingkungan kerja saya jauh dari Suara bising kendaraan yang melintas.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	36	67,93%
Sering	7	13,21%
Kadang-Kadang	10	18,87%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Lingkungan kerja saya jauh dari suara bising kendaraan yang melintas, sebanyak 36 orang (67,93%)

mengatakan selalu, 7 orang (13,21%) mengatakan sering, dan 10 orang (18,87%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.24

Tanggapan responden tentang Saya merasa,
hubungan antara Bawahan dengan atasan terjalin dengan harmonis

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	35	66,04%
Sering	17	32,08%
Kadang-Kadang	1	1,87%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan terjalin dengan harmonis., sebanyak 35 orang (66,04%) mengatakan selalu, 17 orang (32,08%) mengatakan sering, dan 1 orang (1,87%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.25

Tanggapan responden tentang Saya merasa, hubungan antara bawahan
Dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	29	54,72%
Sering	22	41,51%
Kadang-Kadang	2	3,77%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebanyak 29 orang (54,72%) mengatakan selalu, 22 orang (41,51%) mengatakan sering, dan 2 orang (3,77%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.26

Tanggapan responden tentang Saya merasa hubungan antara bawahan
Dengan atasan telah menumbuhkan rasa saling menghormati satu sama lain

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	44	83,02%
Sering	8	15,09%
Kadang-Kadang	1	1,87%
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan telah menumbuhkan rasa saling menghormati satu sama lain, sebanyak 44orang (83,02%) mengatakan selalu, 8orang (15,09%) mengatakan sering, dan 1 orang (1,87%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.27
Tanggapan responden tentang Saya merasa hubungan antara saya
Dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	26	49,06%
Sering	27	50,94%
Kadang-Kadang	0	0
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Saya merasa hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis, sebanyak 26orang (49,06%) mengatakan selalu, dan 27 orang (50,94%) mengatakan sering.

Tabel 4.28
Tanggapan responden tentang Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat
menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	32	60,38%
Sering	19	35,85%
Kadang-Kadang	2	3,77%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerj asaya, sebanyak 32 orang (60,38%) mengatakan selalu, 19 orang (35,85%) mengatakan sering, dan 2 orang (3,77%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.29

Tanggapan responden tentang Saya tidak mengalami hambatan kerja

Untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	37	68,81%
Sering	11	20,75%
Kadang-Kadang	4	7,55%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Saya tidak mengalami hambatan kerja untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja, sebanyak 37orang (68,81%) mengatakan selalu, 11 orang (20,75%) mengatakan sering, dan 4 orang (7,55%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.30

Tanggapan responden tentang Organisasi tempat saya bekerja telah menyediakan fasilitas elektronik guna mendukung pekerjaan para pegawai

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	18	33,96%
Sering	28	52,83%
Kadang-Kadang	7	13,21%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Organisasi tempat saya bekerja telah menyediakan fasilitas elektronik guna mendukung pekerjaan para pegawai, sebanyak 18orang (33,96%) mengatakan selalu, 28 orang (52,83%) mengatakan sering, dan 7 orang (13,21%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.31

Tanggapan responden tentang Organisasi tempat saya bekerja memberikan Fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	14	26,42%
Sering	31	58,49%
Kadang-Kadang	8	15,09%
Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Organisasi tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan, sebanyak 14 orang (26,42%) mengatakan selalu, 31 orang (58,49%) mengatakan sering, dan 8 orang (15,09%) mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.32

Tanggapan responden tentang Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja

Telah mendukung jalannya pekerjaan saya.

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	28	52,83%
Sering	17	32,08%
Kadang-Kadang	8	15,09%

Jarang	0	0
Tidak Pernah	0	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya, sebanyak 28 orang (52,83%) mengatakan selalu, 17 orang (32,08%) mengatakan sering, dan 8 orang (15,09%) mengatakan kadang-kadang.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Langkah pertama yang dilakukan adalah mencari nilai keeratan hubungan (korelasi) antara Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Untuk itu digunakan rumus *pearson product moment correlation* dengan menggunakan bantuan compute rmelalui program SPSS versi 24. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.33
Hasil Uji Korelasi

Correlations		Efektivitas Organisasi	Perilaku Kepemimpinan
Efektivitas Organisasi	Pearson Correlation	1	,508**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Perilaku Kepemimpinan	Pearson Correlation	,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

Dengan menggunakan alisis korelasi sebagai mana tampak pada table korelasi tersebut terlihat bahwa besaran korelasi $r = 0,508$, dengan tingkat signifikansi 0,000 dan jumlah N atau sampel sebesar 53 orang. Dengan demikian besarnya nilai keeratan hubungan (korelasi) antara Perilaku Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi yakni 0,508. Selanjutnya untuk mengetahui kategori nilai korelasi ini, maka harus dibandingkan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi (pada BAB III), sehingga dapat diketahui bahwa nilai keeratan hubungan (korelasi) antara Perilaku Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi termasuk pada kategori keeratan hubungan sedang. Hal ini berarti bahwa Perilaku Kepemimpinan memiliki hubungan yang sedang terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor kecamatan Tolagohula Kabupaten Gorontalo.

Lagkah kedua adalah menguji pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana merupakan peramalan yang berguna untuk meramalkan atau memprediksi variabel Efektivitas Organisasi (variabel Y) apabila variabel Perilaku Kepemimpinan (variabel X) dapat diketahui. Setelah melakukan uji analisis regresi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.34

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,685	5,084	6,428	,000
	Perilaku Kepemimpinan	,303	,072		

a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Pada tabel coefficients terlihat hasil koefisien Perilaku Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. dan dapat dikatahui pula persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

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

$$\hat{Y} = 32,685 + 0,303X$$

Konstanta sebesar 32,685 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari Perilaku Kepemimpinan (variabel X), maka nilai Efektivitas Organisasi (variabel

Y) adalah 32,685. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,303, menyatakan bahwa setiap penambahan (karenatanda +) satus koratau nilai perilaku kepemimpinan (variabel X) akan memberikan kenaikan skor/nilaiesebesar 0,303.

Uji t untuk menguji signifikan sikonstanta dan variable Efektivitas Organisasi (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari Perilaku Kepemimpinan (variabel X) terhadap Efektivitas Organisasi (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Perilaku Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi

H_1 : Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikan siregresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai Signifikansi (Sig) lebih kecil dari nilai Probabilitas 0,05 ($Sig < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan
- Jika nilai Signifikansi (Sig) lebih besar atau sama dengan nilai Probabilitas 0,05 ($Sig \geq 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan

Keputusan pengujian:

Pada tabel 4.34 diperoleh nilai Signifikansi (Sig) variabel Kualitas Efektivitas Organisasi Publik (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya koefisien regresi adalah

signifikan atau Variabel Perilaku Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Efektivitas Organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu perilaku kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu perilaku. Dalam keadaan seperti ini, seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang secara pasti berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu perilaku kepribadian memiliki motivasi yang tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam satu kelompok, maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Brown dalam Cepy H. Cahyono (2016:14) mengatakan bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi dapat dipandang sebagai suatu posisi yang memiliki potensi tinggi di bidangnya. Kepemimpinan juga dapat dilihat sebagai perilaku kepribadian yang mempengaruhi orang lain. Teaddalam Cepy H. Cahyono (2016:14) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu kombinasi dari serangkaian pengaruh yang memungkinkan seseorang mampu mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Tead dalam Cepy H. Cahyono (2016:14) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kombinasi efek yang berbeda yang memungkinkan seseorang mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu.

4.5 Pembahasan Penelitian

Efektifitas Organisasi yang dilakukan oleh aparat pemerintah seringkali dianggap sebagai cermin dari kualitas birokrasi secara umum. Efektifitas Organisasi terkait dengan sistem. Sumber daya aparatur dan lebih pokok adalah para digma berpikir yang melatari proses perilaku kepemimpinan itu diberikan kepada masyarakat. Walaupun otonomi daerah sudah diterapkan cukup lama di daerah, hal tersebut tidak serta merta berhasil meningkatkan kualitas Efektifitas Organisasi yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat yang terus-menerus mendorong pintu demokratisasi dan desentralisasi, saat ini juga belum mendapatkan respon yang seimbang dari aparat pemerintah untuk berbenah melakukan perubahan mendasar perbaikan aspek Efektifitas Organisasi kepada masyarakat tersebut.

Hasil uji statistic tentang pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.35

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,244	3,61946

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan

Pada tabel 4.3 5 model summary, terlihat bahwa Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Pengaruh ini dapat dilihat hasil-hasil perhitungan R Square, yang menunjukkan nilai sebesar 0,258 atau 25,8%. Jika nilai ini (25,8%) diinterpretasikan kedalam kriteria keeratan pengaruh variabel X terhadap Y, maka berada pada kategori rendah (interpretasi koefisien korelasi, pada BAB III). Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa Perilaku Kepemimpinan(variabel X) dapat menjelaskan Efektivitas Organisasi (variabel Y) di Kantor Camat Tolangohula adalah sebesar 0,258 atau 25,8%, dan sisanya sebesar 0,742 (74,2%) berasal dari variabel lain di luar penelitian atau tidak diteliti.

Perilaku Kepemimpinan dan efektivitas organisasi sebagai indikator keberhasilan penyelenggaraan pelayanan pada Kantor Camat tolangohula. disisi lain, pada bentuk efektivitas organisasi yang berkembang sekarang, mutu menjadi semakin rumit dan relatif sulit diukur, lantaran output yang terlihat adalah hasil keseluruhan dari berbagai aneka macam faktor yang berpengaruh. Oleh karena itu, tercapainya efektivitas organisasi yang baik memerlukan upaya yang benar-benar menurut camat selaku pimpinan, dalam hal ini camat wajib serta sanggup membentuk kerjasama menurut setiap unit yang terkait untuk memainkan peran yang sangat penting. Kualitas Efektifitas Organisasi yang baik bukan hanya dicapai, namun juga dipelihara dan dipertahankan mengingat adanya pergeseran kebutuhan, asas serta cita-cita warga masyarakat dan aneka macam pihak yang berkepentingan. Lantaran itu, kualitas Efektifitas Organisasi warga masyarakat seharusnya adalah suatu

aktivitas yang berkelanjutan buat memantau organisasi yang diberikan, pada bentuk kewajaran Efektifitas Organisasi yang diberikan pada warga disertai upaya buat senantiasa menaikkan pola Efektifitas Organisasi warga dan mencari pemecahan atas perkara-perkara Efektifitas Organisasi yg terjadi.

Berkualitas tidaknya organisasi sangat ditentukan oleh baik buruknya perilaku kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan juga sangat penting dilakukan, mengingat semua organisasi pemerintahan menjalankan fungsi sebagai pemberi pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh Karea itu, perbaikan kinerja organisasi menjadi pekerjaan rumah bagi setiap organisasi pemerintahan. Menurut Sutarto (2016: 74), kepemimpinan yang efektif hanya dapat dicapai jika dijalankan dengan benar sesuai fungsinya. Perilaku kepemimpinan tersebut berkaitan langsung dengan situasi social dalam kehidupan masing-masing kelompok/organisasi. Artinya setiap pemimpin berada di dalam situasi, bukan di luar. Pemimpin harus berusaha untuk menjadi bagian dari situasi sosial kelompok/organisasi.

Camat Tolanguhula sebagai pemimpin perlu memikirkan bagaimana menjalankan dan mewujudkan kelompok kerja yang efektif. Seorang pimpinan dalam mengarahkan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak hanya harus dilakukan atas dasar perintah dan sanksi yang akan diterima, namun seorang pimpinan juga harus mengedepankan sikap kewibawaan yang teraplikasi dalam bentuk kekuatan pribadi yang dimilikinya. Dengan demikian sepatutnya Camat Tolanguhula harus dapat mengarahkan dan melakukan pembinaan terhadap adanya

perbedaan perilaku dari masing-masing pegawainya, sehingga perilaku kerja pegawai dalam organisasi dapat diarahkan dan dibentuk menjadi perilaku yang positif agar dapat mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang diharapkan sebelumnya yakni pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut.

Perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat tolangohula Kabupaten Gorontalo sebesar 0,258atau 25,8%. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa Perilaku Kepemimpinan(variabel X) dapat menjelaskan Efektivitas Organisasi(variabel Y) di Kantor Camat Tolangohulaadalah sebesar 0,258 atau 25,8%, dan sisanya sebesar 0,742 (74,2%) berasal dari variabel lain di luar penelitian atau tidak diteliti. Hal ini berarti Camat Tolangohula cukup mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki semangat agar dalam menghasilkan efektifitas organisasi yang diinginkan. Masalah kualitas efektifitas organisasi tidak akan pernah terlepas dari sebuah kerja profesional, sehingga untuk menghasilkan sebuah kualitas kerja yang memuaskan maka perlu arahan dan bimbingan dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin perlu memiliki sifat kepemimpinan dimana yang bersangkutan harus selalu memikirkan bagaimana menjalankan dan mewujudkan kelompok kerja yang efektif.

5.2 SARAN

Adapun Saran yang dapat diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan; sudah seharusnya pimpinan kantor Camat Tolangohula lebih memperhatikan efektivitas organisasi yang ada pada lingkungan kerja, karena setiap organiasi yang dilakukan oleh pegawai entah baik dan buruknya sebuah organiasi yang diberikan merupakan perilaku kepemimpinan dasar dari dalam diri sumber daya manusia atau pegawai tersebut
2. Kepada kantor Camat; sebaiknya efektivitas organisasi dapat terus dipertahankan dan apabila dinilai masih rendah, maka perlu untuk ditingkatkan lagi sehingga organisasi di kantor camat akan semakin baik lagi.
3. Kepada pimpinan terhadap kantor camat; agar kiranya lebih memperhatikan sarana dan prasarana serta pemberdayaan pegawai sebagai sumber daya manusia yang merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas yang secara efektif mampu mencapai suatu tujuan organisasi bersama dikantor camat tolangohula kabupaten gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono H. Cheppy, 2016. *Psikologi Kepemimpinan*. Surabaya, Usaha Nasional.
- Edwin A. Locke, 1997. *Esensi Kepemimpinan*. Jakarta, Penerbit Mitra Utama.
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal penelitian*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Hajar Siti, dkk. 2018, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal Magister Manajeman. vol. 2 (1) 7-8.
- Sinambela Poltak Lijan, dkk. 2006, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan, dan implementasi*. Jakarta, Prestasi Pustaka.
- Subkhi Akhmad Dan Jauhar Mohammad, 2013. *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta, Prestasi Pustaka.
- Sule Trisnawati Erni Dan Priansa Juni Donni, 2018. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Sutrisno Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta, Penerbit Prenadamedia Group.
- Steers M. Richards, 1977. Efektivitas Organisasi. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kunatitatif, Kualitatif, Dan (R dan D)* Bandung. Penerbit alfabet, cv.
- Wahjono Imam Sentot, 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.

Lampiran 1

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN
CAMAT TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR CAMAT
TOLANGOHULA KABUPATEN GORONTALO**

Variabel	Dimensi	Indikator
Perilaku Kepemimpinan (x)	➤ Idealized Influence/ Attributed. (Pengaruh/atribut yang diidealkan).	<p>1. Atribut Kepemimpinan membangun Komunikasi dengan pegawai sebagai suatu karakteristik pemimpin sama pegawai.</p> <p>2. Pengaruh atribut kepemimpinan yang diidealkan sangat berpengaruh dalam suatu interaksi pimpinan sama pegawai dalam suatu pencapaian organisasi bersama.</p>
Lusier dalam Siti hajar (2018:7-8)	➤ Idealized Influence/ Behaviors. (Pengaruh/ perilaku ideal).	<p>1. Kepemimpinan yang ideal diharapkan dari untuk bisa membangun kecerdasan emosional yang diukur dari keunggulan berfikir pada hal-hal sekitar.</p> <p>2. pengaruh kepemimpinan yang ideal terhadap pegawai dalam menjalankan tugas perlu diperhatikan rasa perduli dalam organisasi.</p>
	➤ Inspirational	1. perilaku kepemimpinan dalam motivasi

	Motivation. (motivasi inspirasional).	<p>dan inspirasi pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas sebagai pedoman yang bisa diikuti pegawai dalam kedisiplinan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi.</p> <p>2. inspirasi dalam motivasi pemimpin untuk selalu memberikan arahan kepada pegawai selalu antusias dalam menjalankan tugas yang ada.</p>
	➤ Intelectual Simulation. (simulasi intelektual).	<p>1. simulasi intelektual itu dikedepankan kecerdasan pemimpin untuk mengambil keputusan dalam pemberlakuan terhadap pegawai yang melanggar hukum peraturan organisasi.</p> <p>2. simulasi intelektual dalam pemimpin kemampuan insiatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.</p>
	➤ Individualized Considerations. (pertimbangan	<p>1. pertimbangan individu pemimpin dalam memberikan ide yang bijaksana serta</p>

	individual).	memberikan evaluasi dengan idide yang ada. 2. individu pemimpin perlu diperlihatkan dengan jelas serta memberikan solusi yang kongrit bagi pegawai.
--	--------------	--

Evektivitas Organisasi (y) Strees (1977:43-45)	❖ Efektivitas keseluruhan	<p>1. Pekerjaan yang dilandasi atas dasar kerja sama dalam menjalankan tugas pokok organisasi.</p> <p>2. Melakukan pekerjaan dengan tepat, cermat dan berdaya guna.</p>
	❖ Kualitas	<p>1. adanya semangat dan kerja keras akan sadar dengan tanggung jawab akan membawa berjalan dengan sesuai yang secara efektif.</p> <p>2. Kebijaksanaan pemimpin akan membawa keharmonisan internal serta kenyamanan pegawai bekerja inilah yang akan membawa organisasi maju dan berkembang lebih baik.</p>

	❖ Produktivits	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan sesuatu yang baik dari organisasi itu dari pemimpin yang mempunyai wawasan lebih luas. 2. Kerja keras internal yang di atur oleh pemimpin akan menghasilkan suatu organisasi yang lebih efisien dan efektif.
--	----------------	---

Lampiran 2

ANGKET/KUISIONER PENELITIAN

Judul Penelitian : *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo*

Petunjuk pengisian:

1. Tulislah identitas diri anda di kolom yang telah di sediakan
2. Dibawah ini ada beberapa pernyataan, pada setiap pernyataan diikuti dengan pilihan jawaban, dan anda dapat memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan lingkungan kerja dan diri anda
3. Berilah tanda Cek (✓) pada kotak yang telah disediakan

Ada lima alternatif Jawaban, yaitu:

Selalu (S) : 5

Sering (Sr) : 4

Kadang-Kadang (KK) : 3

Jarang (Jr) : 2

Tidak Pernah (Tp) : 1

Nomor Responden :

Nama Responden :

Jabatan :

Keterangan

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL (X PERILAKU KEMIMPINAN)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Menurut Bapak/Ibu pemimpin ini mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan di kantor camat <i>Tolangohula Kabupaten Gorontalo</i>					
2	Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan paham apa yang diharapkan dari pegawai pada saat melakukan penugasan di kantor camat <i>Tolangohula Kabupaten Gorontalo</i>					
3	Menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan peduli terhadap tugas Pegawai/Staf lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya					
4	menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan					

	hukuman bagi Pegawai/Staf yang melanggar peraturan Kantor Camat <i>Tolangohula Kabupaten Gorontalo</i>					
5	menurut Bapak/Ibu apakah pimpinan memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas di kantor <i>Tolangohula Kabupaten Gorontalo</i>					

6	Menurut Bapak Ibu apakah pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada Pegawai/Staf dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam Kantor Camat <i>Tolangohula Kabupaten Gorontalo</i>					
7	Menurut Bapak/Ibu pimpinan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.					
8	menurut Bapak/Ibu pimpinan selalu memberikan arahan atas apa yang dilakukan Pegawai/Staf untuk dapat melaksanakan perkerjaan tersebut dengan baik					
9	Apakah pimpinan selalu memediasi perselisihan atau meminta pada orang lain untuk menyelidikinya					
10.	Apakah Semua pekerjaan dan tugas yang diberikan jelas sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya					

11.	Apakah Pimpinan selalu memberikan informasi baru kepada pegawai					
12.	Apakah Pimpinan berupaya memberikan Informasi yang diterima dari organisasi					
13.	Apakah Pimpinan memberikan saran dan ringkasan ide yang bijaksana					
14.	Apakah Pimpinan memberikan evaluasi ide-ide yang ada					
15.	Apakah pimpinan Menampung semua saran dan memberikan solusi yang kongkrit bagi staf					
16.	Apakah Pimpinan mengevaluasi kinerja organisasi yang sudah dikerjakan					
17.	Apakah Pimpinan membantu organisasi untuk mengevaluasi kinerja mereka terhadap kriteria yang ada					

ANGKET/KUISIONER PENELITIAN

Judul Penelitian : *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo*

Petunjuk pengisian:

4. Tulislah identitas diri anda di kolom yang telah di sediakan
5. Dibawah ini ada beberapa pernyataan, pada setiap pernyataan diikuti dengan pilihan jawaban, dan anda dapat memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan lingkungan kerja dan diri anda
6. Berilah tanda Cek (✓) pada kotak yang telah disediakan

Ada lima alternatif Jawaban, yaitu:

Selalu (S) : 5

Sering (Sr) : 4

Kadang-Kadang (KK) : 3

Jarang (Jr) : 2

Tidak Pernah (Tp) : 1

Nomor Responden :

Nama Responden :

Jabatan :

Keterangan

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL (Y) EVEKTIFITAS ORGANISASI

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya merasa suasana lingkungan kerja sangat mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi					
2	Suasana lingkungan kerja saya saat ini sangat sesuai dengan yang saya harapkan.					

3	Lingkungan kerja saya jauh dari suara bising kendaraan yang melintas					
4	Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan terjalin dengan harmonis.					
5	Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai.					
6	Saya merasa hubungan antara bawahan dengan atasan telah menumbuhkan rasa saling menghormati satu sama lain					
7	Saya merasa hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja terjalin harmonis					
8	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan kinerja saya					
9	Saya tidak mengalami hambatan kerja untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.					
10	Organisasi tempat saya bekerja telah menyediakan fasilitas elektronik guna mendukung pekerjaan para pegawai.					
11	Organisasi tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan					
12	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya					

Lampiran 3

No Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	T ₁
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	8	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	8	
3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	7	
4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	6	
5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	7	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	7	
7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	7	
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	8	
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	8	
10	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	6	
11	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	6	
12	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	7	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	8	
14	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	7	
15	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	7	
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	7	
17	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	6	
18	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	6	
19	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8	

20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	8
21	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	7
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	7
23	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	6
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	8
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	7
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	8
27	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	7
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	7
29	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	7
30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	7
31	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	7
32	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	7
33	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	7
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	8	
35	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	7	
36	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	6
37	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	6
38	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	81
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	74

42	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	68
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	81
44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	78
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	81
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	79
47	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	61
48	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	60
49	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	58
50	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	73
51	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	78
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	81
53	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	79

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	57
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	56
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	57
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	53
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	56
5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	54
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	54
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	54
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	54
4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	4	51
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	56
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48

4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	56
5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	55
5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	54
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	54
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	54
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	54
4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	49
5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	54
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	56
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	55

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	42
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	40
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	56
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55

Lampiran 4

1. Data Pada SPSS

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	X1	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
2	X2	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
3	X3	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
4	X4	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
5	X5	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
6	X6	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
7	X7	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
8	X8	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
9	X9	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
10	X10	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
11	X11	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
12	X12	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
13	X13	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
14	X14	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
15	X15	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
16	X16	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
17	Y1	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
18	Y2	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
19	Y3	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
20	Y4	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
21	Y5	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
22	Y6	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
23	Y7	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
24	Y8	Numeric	8	2	(1,00, tidak)	None	8	Right	Ordinal	Input	
	/										

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18
1	1,00	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	.89	
2	.89	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
3	.89	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
4	.89	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
5	.89	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
6	.89	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
7	.89	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
8	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
9	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
10	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
11	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	.93	
12	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	.93	
13	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	.93	
14	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	.93	
15	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	.93	
16	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	.93	
17	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	
18	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	
19	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	
20	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	
21	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	
22	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	
23	.89	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	.93	1,00	

2. Uji Validitas Variabel X :

Correlations																				
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18		
x1	Pearson Correlation	1,00	.876 ^{**}	.899 ^{**}	.732 [*]	.460 ^{**}	.335 [*]	.300 [*]	.405 ^{**}	.271 [*]	.280 [*]	.300 ^{**}	.220 [*]	.300 ^{**}	.447 ^{**}	.107	.238	.154	.659 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,018	,000	,014	,025	,003	,040	,037	,005	,020	,003	,001	,089	,272	,000			
x2	Pearson Correlation	.876 ^{**}	1,00	.522 [*]	.359 [*]	.301 [*]	.435 ^{**}	.256 [*]	.253 [*]	.293 [*]	.347 [*]	.270 [*]	.453 ^{**}	.353 [*]	.570 ^{**}	.180	.059	.085	.632 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,028	,001	,005	,007	,010	,011	,011	,001	,001	,009	,000	,174	,672	,645	,000		
x3	Pearson Correlation	.896 ^{**}	.522 [*]	1,00	.810 ^{**}	.600 ^{**}	.483 ^{**}	.472 ^{**}	.219 [*]	.228 [*]	.330 [*]	.484 ^{**}	.473 ^{**}	.555 ^{**}	.576 ^{**}	.293 [*]	.-143	.739 ^{**}		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,114	,101	,014	,000	,000	,000	,000	,057	,043	,308	,000		
x4	Pearson Correlation	.322 [*]	.359 ^{**}	.810 ^{**}	1,00	.547 ^{**}	.820 ^{**}	.345 [*]	.366 [*]	.136 [*]	.203 [*]	.408 ^{**}	.414 ^{**}	.502 ^{**}	.511 ^{**}	.230	.-181	.061 [*]		
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,007	,030	,144	,003	,002	,000	,000	,097	,089	,194	,000	
x5	Pearson Correlation	.418 ^{**}	.301 [*]	.800 ^{**}	.647 ^{**}	1,00	.505 ^{**}	.487 ^{**}	.430 ^{**}	.310 [*]	.160	.261	.272 [*]	.610 ^{**}	.426 ^{**}	.327 [*]	.322 [*]	.-029	.691 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,000	,000	,000	,000	,001	,024	,252	,069	,049	,000	,001	,014	,019	,336	,000		
x6	Pearson Correlation	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53		
	Sig. (2-tailed)	,026	,250	,172 [*]	,345 [*]	,487 ^{**}	,713 ^{**}	1	,510 ^{**}	,313 [*]	,258	,119	,204	,415 ^{**}	,529 ^{**}	,436 ^{**}	,327 [*]	,110	,653 ^{**}	
x7	Pearson Correlation	.026	.025	.006	.011	.000	.000	.000	.000	.022	.002	.000	.001	.001	.017	.023	.000			
	Sig. (2-tailed)	,025	,066	,000	,011	,000				,000	,002	,000	,001	,001	,017	,023	,000			
x8	Pearson Correlation	.335 [*]	.415 ^{**}	.483 ^{**}	.629 ^{**}	.505 ^{**}	1	.713 ^{**}	.674 ^{**}	.322 [*]	.269	.241	.275 [*]	.430 ^{**}	.711 ^{**}	.266 [*]	.247	.002	.768 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,000	,000	,000				,000	,019	,051	,082	,046	,001	,060	,039	,075	,000	
x9	Pearson Correlation	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53		
	Sig. (2-tailed)	,026	,250	,172 [*]	,345 [*]	,487 ^{**}	,713 ^{**}	1	,510 ^{**}	,313 [*]	,258	,119	,204	,415 ^{**}	,529 ^{**}	,436 ^{**}	,327 [*]	,110	,653 ^{**}	
x10	Pearson Correlation	.405 ^{**}	.253	.219	.266 [*]	.430 ^{**}	.524 ^{**}	.516 ^{**}	1	.617 ^{**}	.410 ^{**}	.303 [*]	.254	.391 ^{**}	.390 ^{**}	.217	.370 [*]	.129	.850 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	,003	,087	,114	,007	,001	,000	,090		,000	,002	,005	,067	,004	,004	,119	,008	,357	,000	
x11	Pearson Correlation	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53		
	Sig. (2-tailed)	,026	,250	,172 [*]	,345 [*]	,487 ^{**}	,713 ^{**}	1	,510 ^{**}	,313 [*]	,258	,119	,204	,415 ^{**}	,529 ^{**}	,436 ^{**}	,327 [*]	,110	,653 ^{**}	
x12	Pearson Correlation	.208 [*]	.347	.376	.203	.180	.209	.259	.410 ^{**}	.489 ^{**}	1	.581 ^{**}	.400 [*]	.196	.339 [*]	.234	.191	.038	.538 [*]	
	Sig. (2-tailed)	,037	,011	,014	,144	,252	,051	,082	,000		,000	,003	,159	,013	,082	,171	,789	,000		
x13	Pearson Correlation	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53		
	Sig. (2-tailed)	,006	,060	,000	,003	,000	,082	,400	,005	,003	,000	,006	,000	,003	,000	,074	,077	,000		
x14	Pearson Correlation	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53		
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,000	,002	,049	,048	,143	,087	,247	,003	,000	,000	,000	,000	,019	,011	,000		
x15	Pearson Correlation	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53	.53		
	Sig. (2-tailed)	,020	,001	,000	,002	,049	,048	,143	,087	,247	,003	,000	,000	,000	,000	,019	,011	,000		

Variabel Y :

		Correlations													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total	
Y1	Pearson Correlation	1	.460**	.076	.654**	.033**	.449**	.321*	.617**	.146	.080	.395**	.105	.701**	
	Sig. (2-tailed)		.001	.590	.000	.000	.001	.019	.000	.296	.569	.003	.454	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y2	Pearson Correlation		.460**	1	.341*	.303*	.312*	.294*	.471**	.620**	.314*	.197	.437**	.372*	.722*
	Sig. (2-tailed)		.001		.013	.027	.023	.039	.000	.000	.022	.158	.001	.048	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y3	Pearson Correlation		.076	.341*	1	-.031	.282*	.268	.468**	.306*	.310*	.204	.265	.138	.569**
	Sig. (2-tailed)		.590	.013		.024	.041	.053	.000	.026	.024	.143	.065	.331	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y4	Pearson Correlation		.654**	.303*	-.031	1	.555**	.369**	.315*	.499**	.035	.053	.239	.058	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.024		.000	.007	.022	.000	.804	.709	.085	.879	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y5	Pearson Correlation		.833**	.312*	.282*	.555**	1	.386**	.447**	.509**	-.096	.121	.466**	-.054	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.023	.041	.000		.004	.001	.000	.496	.388	.000	.703	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y6	Pearson Correlation		.448**	.284*	.268	.369**	.386**	1	.165	.355**	.529**	-.061	.145	.184	.568**
	Sig. (2-tailed)		.001	.039	.053	.007	.004		.239	.009	.000	.664	.300	.242	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y7	Pearson Correlation		.321*	.471**	.488*	.315*	.447**	.165	1	.418**	-.034	.092	.301*	.010	.554**
	Sig. (2-tailed)		.019	.000	.000	.022	.001	.239		.002	.807	.510	.029	.945	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y8	Pearson Correlation		.617**	.620**	.306*	.499**	.509**	.355**	.418**	1	.127	.090	.452**	.167	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.026	.000	.000	.009	.002		.363	.521	.001	.231	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y9	Pearson Correlation		.146	.314*	.310*	.035	-.096	.529**	-.034	.127	1	-.008	-.015	.185	.403**
	Sig. (2-tailed)		.296	.022	.024	.804	.496	.000	.807	.363		.953	.915	.184	.003
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y10	Pearson Correlation		.080	.197	.204	.053	.121	-.061	.092	.090	-.008	1	.171	.781**	.439**
	Sig. (2-tailed)		.569	.158	.143	.709	.388	.664	.510	.521	.953		.222	.000	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y11	Pearson Correlation		.395**	.437**	.265	.239	.466**	.145	.301*	.452**	-.015	.171	1	.070	.562**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.055	.085	.000	.300	.029	.001	.915	.222		.616	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Y12	Pearson Correlation		.105	.272*	.136	.058	-.054	.164	.010	.167	.185	.781**	.070	1	.466**
	Sig. (2-tailed)		.454	.048	.331	.679	.703	.242	.945	.231	.184	.000	.616		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
Total	Pearson Correlation		.701**	.722**	.569**	.534**	.646**	.568**	.554**	.722**	.403**	.439**	.562**	.466**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

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

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

3. Uji Reliabilitas

Variabel X :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	16

Variabel Y :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	12

3. Uji Korelasi

Correlations

		Efektivitas Organisasi	Perilaku Kepemimpinan
Efektivitas Organisasi	Pearson Correlation	1	,508**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Perilaku Kepemimpinan	Pearson Correlation	,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

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

4. Uji Regresi linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	32,685	5,084		6,428
	Perilaku Kepemimpinan	,303	,072	,508	4,216

a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

5. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,244	3,61946

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan

BIODATA MAHASISWA

Nama : Alim S. Nabu

Nim : S2118005

Tempat/tanggal Lahir : Lakeya/ 05 September 1999

Jenis Kelamin : Laki-laki

Golongan Darah : O

Alamat : Dusun Ombulo Tango

Desa : Ombulo Tango

Kecamatan : Tolangohula

Kabupaten : Gorontalo

Provinsi : Gorontalo

Agama : Islam

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Riwayat Pendidikan

SD : SDN 2 LAKEYA

SMP : SMPN 1 TOLANGOHULA

SMA : SMA NEGRI 1 TOLANGOHULA

Alamat E-mail : alimnabu79@gmail.com

CURICULUM VITAE

A. IDENTITAS PRIBADI



ALIM S. NABU, lahir di Lakeya pada tanggal 05 september 1999, Agama Islam, jenis kelamin Laki-laki. Tempat Tinggal Desa Ombulo Tango , Dusun Ombulo Tango, Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo. Anak ke-3 dari 3 Bersaudara dari Pasangan Bapak Suleman Nabu dan Ibu Hawaria Manumba. Menjadi Mahasiswa Strata Satu

(S-1) di Universitas Ichsan Gorontalo dengan Nomor Register S2118005, pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Pemerintahan, Program Studi Pemerintahan, Program Studi Angkatan 2018.

B. Riwayat Formal

1. Pendidikanformal

- ❖ SDN Inpres 2 Lakeya 2006-2011
- ❖ SMP NEGRI 1 TOLANGOHULA 2012- 2014
- ❖ SMA NEGRI 1 TOLANGOHULA 2015-2017
- ❖ S1 Ilmu Pemerintahan, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Pemerintahan, Angkatan 2018.

2. Pendidikan Non-Formal

- ❖ Ketua Bidang 4 Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ilmu Sosial dan Imu Politik di Universitas Ichsan Gorontalo pada tahun 2021.
- ❖ Kader Himpunan Mahasiswa Islam Gorontalo (HMI) pada tahun 2019.
- ❖ Koordinator Desa Kuliah Kerja Lapangan (KKLP) di Desa Molamahu Kecamatan Pulubala Kabupaten Gorontalo periode Tahun 2021.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 SURAT KEPERLUAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/DK/2003
 Jl. Ahmad Nadziruddin No. 17 Telp (0435) 829925 Fax (0435) 8299976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
 Nomor 378/FISIP-UNISANS-BP/XII/2022

Yang beranda tangan di bawah ini

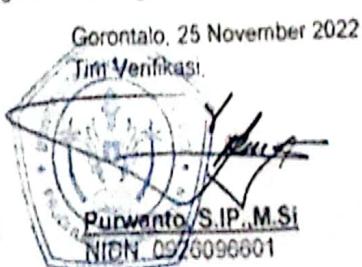
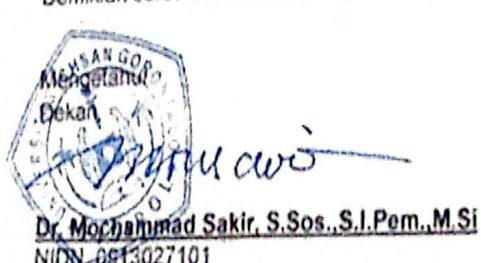
Nama Purwanto, S.I.P., M.Si
 NIDN 0926096601
 Jabatan Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa ALIM S NABU
 NIM S2118005
 Program Studi Ilmu Pemerintahan
 Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik
 Judul Skripsi Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Camat Tolangohula Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 17% berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI VII. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



Terlampur
 Hasil Penggecekan Turnitin

Lampiran 5**DOKUMENTASI**

Dokumentasi pada saat mengantar surat izin penelitian

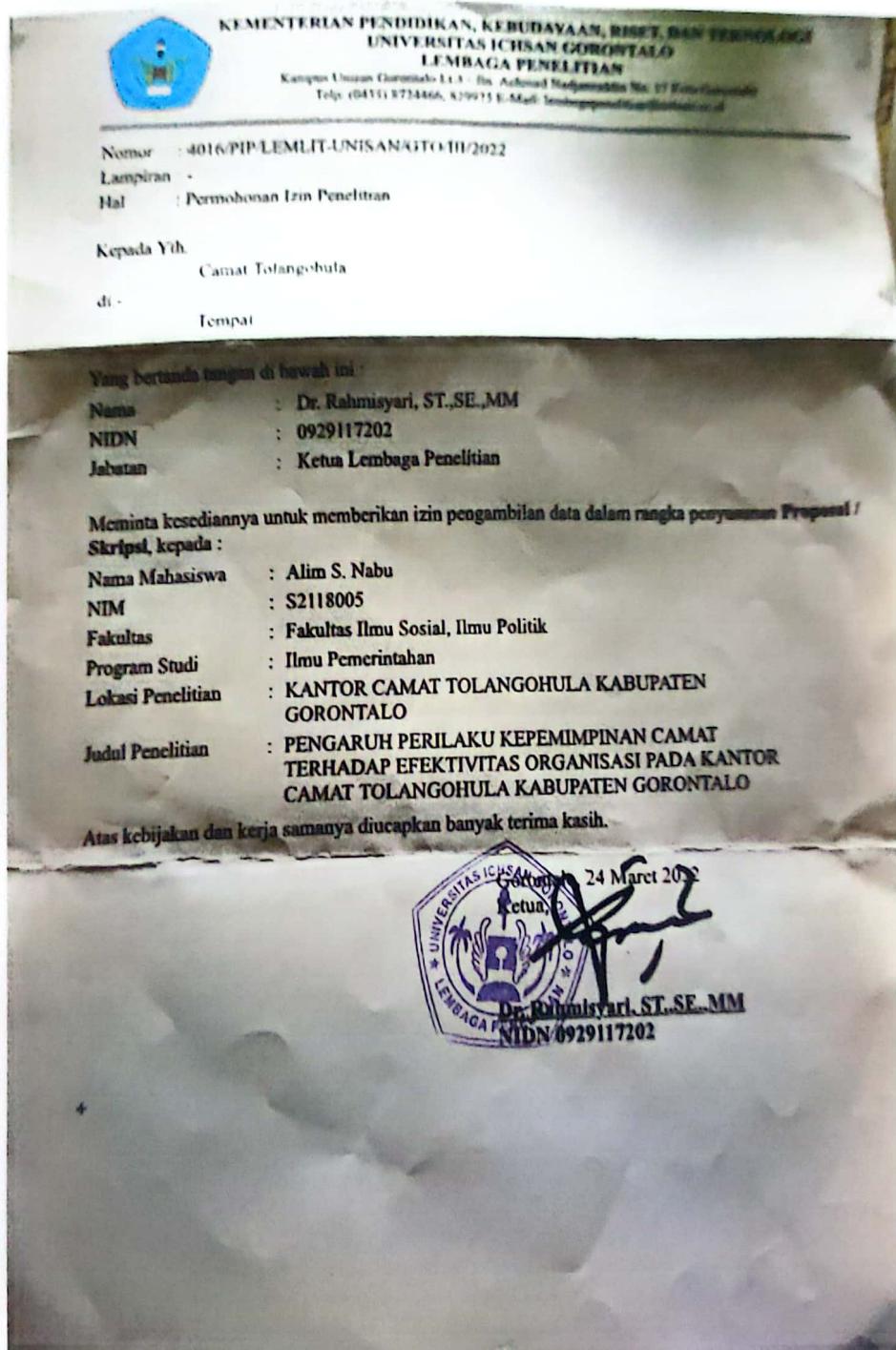


Dokumentasi pengisian kuisioner penelitian dengan pegawai tentang pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap efektifitas organisasi pada kantor camat tolangohula

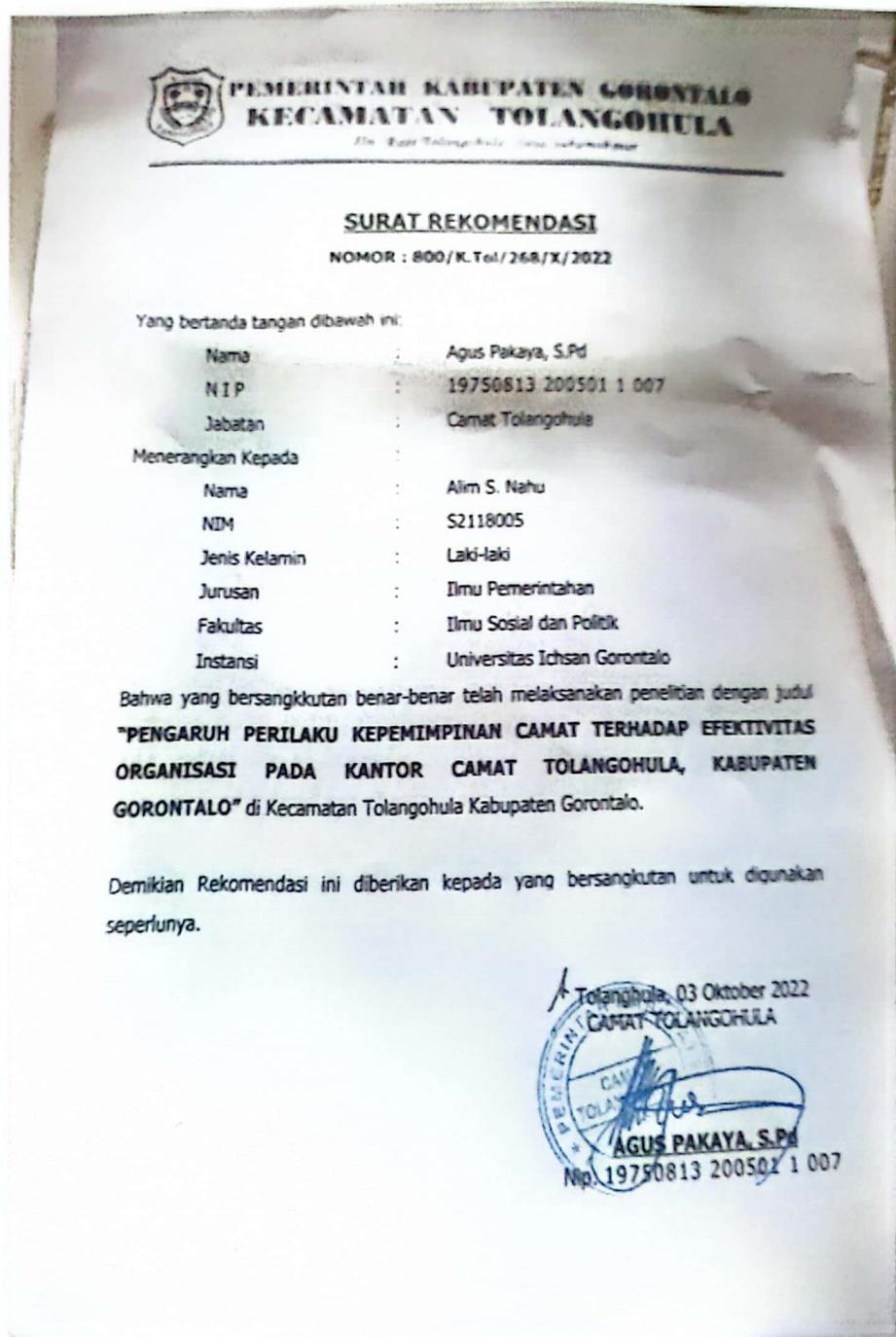


Dokumentasi Pengisian kusisioner penelitian dengan Clening Service (CS) tentang pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada kantor camat tolangohula

Lampiran 6



Lampiran 7



● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 17% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 5% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

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

1	scribd.com	1%
	Internet	
2	repository.iainpurwokerto.ac.id	1%
	Internet	
3	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
4	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
5	jurnal.unigal.ac.id	<1%
	Internet	
6	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
	Internet	
7	gorontalokab.go.id	<1%
	Internet	
8	id.scribd.com	<1%
	Internet	

[Sources overview](#)

9	tanpasuaramanatagu.blogspot.com	<1%
	Internet	
10	repository.unhas.ac.id	<1%
	Internet	
11	repository.upi.edu	<1%
	Internet	
12	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
13	eprints.radenfatah.ac.id	<1%
	Internet	
14	anzdoc.com	<1%
	Internet	
15	nurainijuliati.blogspot.com	<1%
	Internet	
16	ejournal.unesa.ac.id	<1%
	Internet	
17	core.ac.uk	<1%
	Internet	
18	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
	Internet	
19	eprints.uny.ac.id	<1%
	Internet	
20	eprints.untirta.ac.id	<1%
	Internet	

Sources overview

21	123dok.com	<1%
	Internet	
22	dailypost.id	<1%
	Internet	
23	digilib.uinkhas.ac.id	<1%
	Internet	
24	journal.uin-alauddin.ac.id	<1%
	Internet	
25	docplayer.info	<1%
	Internet	
26	repository.umpr.ac.id	<1%
	Internet	
27	download.garuda.kemdikbud.go.id	<1%
	Internet	
28	repository.radenintan.ac.id	<1%
	Internet	
29	kesimankertalangu.id	<1%
	Internet	
30	konsultasiskripsi.com	<1%
	Internet	