

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA DPRD TERHADAP  
KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN BOLAANG  
MONGONDOW UTARA**

**Oleh:**

**MOHAMAD SOFIAN GOMA**

**S2119059**

**SKRIPSI**

Sebagai salah satu syarat untuk melakukan penelitian di Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo



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

## **ABSTRAK**

### **MOHAMAD SOFIAN GOMA, NIM: S2119059. PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA DPRD TERHADAP KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai pengaruh kepemimpinan ketua DPRD terhadap kinerja anggota DPRD kabupaten Bolaang Mangondow Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hasil penelitian dilapangan ditemukan Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD sebesar 82,8% sedangkan 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD dalam hal ini hasil uji korelasi parsial dapat dijelaskan dari hasil perhitungan yaitu tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Ketua DPRD (X) terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y) adalah sangat berpengaruh atau hubungannya sangat kuat.

Kata kunci : Kepemimpinan Ketua DPRD, Kinerja Anggota DPRD

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu faktor penting tata pemerintahan yang baik, selain transparansi, adalah pelaksanaan peraturan perundang-undangan, dan adanya akuntabilitas publik. Semua aspek tersebut bermuara pada peningkatan kinerja pegawai individu maupun institusi. Unsur manajemen administrasi mempunyai peran yang sangat strategis dalam pelaksanaan tanggung jawab publik dalam pengelolaan dan pembangunan. Secara kelembagaan, pengendalian intern manajerial memegang peranan yang sangat penting sebagai jaminan bahwa efektivitas organisasi dapat dipertanggungjawabkan dengan sistem akuntabilitas yang diterapkan sesuai dengan yang diharapkan.

Membahas tentang kinerja pegawai peranan sumber daya manusia sangat penting guna menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, efektif dan efisien. Instansi pemerintah dapat berfungsi dengan baik jika didukung oleh personel yang berkualitas. Dalam hal ini, karyawan yang terlibat harus melakukan tugas dan kegiatan yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu pegawai juga dituntut memiliki moral yang baik, disiplin, bertanggungjawab dan terampil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menghasilkan kinerja yang benar-benar memberikan kepuasan bagi organisasi itu sendiri Danim (2012:5).

Kinerja secara kelembagaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan organisasi. Adapun lokus yang diangkat dalam penelitian ini pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. DPRD memiliki 3 fungsi utama yaitu fungsi legislasi yang bertugas berbentuk Peraturan Daerah yang dilakukan ketika bersama-sama Kepala Daerah dalam hal ini ialah Bupati Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Kemudian fungsi Anggaran yang ada bersama kepala daerah menyusun serta menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) tiap tahun ke tahun. Serta perlu adanya fungsi pengawasan dalam melaksanakan hierarki peraturan Perundang Undangan mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, Sampai dengan Peraturan Daerah. Fungsi DPRD ini diamanahkan dalam UU No. 23 Tahun 2014 pasal 149 yang menegaskan bahwa Fungsi DPRD Kabupaten/Kota adalah: 1) Fungsi pembentukan peraturan daerah; 2) Fungsi anggaran; dan 3) Fungsi pengawasan.

Dari ketiga fungsi utama DPRD ini jelas terlihat bahwa tugas besar seorang anggota DPRD diperhadapkan dengan tugas berat dalam mengawal kemajuan pembangunan di daerah. Apalagi postur APBD di Kabupaten Bolaang Mongodow Utara terbilang kecil dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lainnya.

Berdasarkan data bahwa realisasi jenis pendapatan dari PAD, Pajak Daerah, retribusi daerah, Dan hasil perusahaan milik daerah masih jauh dari harapan. Bahkan kondisinya mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dari 16 kabupaten/kota yang ada di Sulawesi Utara, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah kabupaten urutan ke 13 termiskin. Hal ini menandakan bahwa kinerja kelembagaan

antara eksekutif dan legislatif dalam melahirkan program-program kerja belum sepenuhnya memperoleh hasil yang maksimal. Peran tersebut juga harus muncul dari anggota parlemennya sendiri, dimana peran DPRD sangat menentukan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Peran tersebut harusnya ditandai dengan peningkatan kinerja anggota DPRD dalam bidang legislasi, anggaran, dan pengawasan. Berbicara tentang pengawasan dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh peran pimpinan dalam hal ini Ketua DPRD dalam mengakomodir seluruh anggotanya agar senantiasa meningkatkan sasaran kerjanya dalam mengawal pembangunan di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Berdasarkan pengamatan peneliti terkait dengan gaya kepemimpinan Ketua DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dalam meningkatkan kinerja anggota parlemen lainnya cenderung tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat pada indikasi belum efektifnya fungsi pengawasan DPRD dalam mengawasi program-program kerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pengawasan ditingkat internal kelembagaan semestinya merupakan salah satu fungsi yang paling intensif yang dapat dilakukan oleh Ketua DPRD. Permasalahan lain yang peneliti observasi ialah kinerja anggota DPRD Bolmut mengalami penurunan dalam bekerja ditandai dengan kualitas kerja, kuantitas, dan waktu penyelesaian yang tidak sesuai ketentuan. Misalnya dalam mendorong pemerintah daerah untuk segera merealisasikan program-program yang ada di OPD-OPD terkait agar serapan anggaran cepat dilaksanakan. Masalah dalam organisasi muncul ketika pimpinan tidak mengontrol pengembangan kinerja bawahannya, meskipun ia berusaha menekankan dan mengarahkan pentingnya tujuan organisasi.

Tidak semua anggota DPRD mampu mentransformasikan apa yang dikehendaki ketua DPRD. Permasalahan ini dapat berakibat buruk terhadap menurunnya kinerja anggota DPRD. Ketua DPRD harus memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin organisasi seperti: Manajer harus berpikir lebih proaktif, radikal, inovatif dan kreatif serta terbuka terhadap ide-ide baru (Avolio dalam Sutikno 2014:99). Kepemimpinan merupakan konsep yang sangat dekat dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah ilmu atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan atau tindakan kolektif. Kepemimpinan mewarnai, mempengaruhi bahkan menentukan bagaimana organisasi bergerak untuk mencapai tujuannya. Pemimpin adalah orang yang tahu apa yang harus dilakukan, yang memiliki keterampilan dan kelebihan yang melebihi keterampilan orang lain, yang memiliki keterampilan, kemampuan keras kepala, kemampuan memanggil, memimpin, membimbing orang lain, memotivasi orang lain. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan melatih orang lain untuk bekerja sebagai satu kesatuan dan bekerjasama, bahkan rela berkorban untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutikno 2014:25)

Menurut Sinambela (2014:103-105), banyak konsep tentang definisi kepemimpinan dari ahli administrasi dan manajemen. Selanjutnya kepemimpinan lebih dipertajam lagi oleh Edwin A. Locke (1997:17) dalam Sinambela (2014) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah seni menciptakan pemahaman tentang kesuaian pendapat. Artinya, setiap pemimpin harus mampu mempersatukan

bawahannya dengan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Tugas manajer adalah memotivasi bawahan untuk melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah seni membuat orang lain mengikuti tindakan yang berbeda untuk mencapai tujuan.

2. Kepemimpinan adalah bentuk persuasi dan inspirasi, artinya setiap pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, yang dilakukan bukan dengan paksaan tetapi dengan himbuan dan persuasi.
3. Kepemimpinan adalah orang yang memiliki pengaruh. Dapat diartikan bahwa agar pemimpin memiliki pengaruh terhadap bawahannya, seorang pemimpin harus memiliki sifat dan karakter yang menunjukkan keunggulan.

Menurut Kartono Dalam Lisa Paramita (2017:12) terdapat beberapa instrument yang dapat digunakan untuk melihat gaya kepemimpinan, diantaranya:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan. Ini merupakan pendekatan yang sistematis terhadap hakekat yang dihadapi oleh organisasi dan mengambil tindakan yang dianggap paling tepat;
- 2) Kemampuan memotivasi. Seorang pemimpin harus mempunyai daya pendorong kepada anggota organisasi agar mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan keterampilannya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi;
- 3) Kemampuan berkomunikasi. Yaitu kecakapan dan kesanggupan menyampaikan gagasan, pesan dan pemikiran kepada orang lain

dengan tujuan orang lain dapat memahami apa yang dimaksudkan baik dengan lisan maupun tulisan; 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin juga harus memiliki keinginan untuk membuat anggota mengikuti keinginannya dengan menggunakan kewenangan atau jabatan secara efektif pada tempatnya; 5) Tanggung Jawab. Seorang pemimpin juga dinilai dari tanggungjawab dalam menanggung semua akibatnya.

Dari pembahasan indikator kepemimpinan diatas seorang pemimpin dapat dikatakan menjadi motor penggerak utama dalam organisasi dalam menimbulkan kesadaran pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai moral yang tinggi. Akan tetapi tidak semua anggota DPRD memiliki kemampuan dan motivasi yang sama terhadap arahan pimpinannya. Hal inilah yang menarik untuk dijadikan bahan penelitian. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan aktivitas penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Ketua DPRD Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan ketua DPRD yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan (X1), kemampuan memotivasi (X2), kemampuan berkomunikasi (X3), kemampuan mengendalikan bawahan



(X4), dan tanggungjawab (X5) secara simultan terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan ketua DPRD yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan (X1), kemampuan memotivasi (X2), kemampuan berkomunikasi (X3), kemampuan mengendalikan bawahan (X4), dan tanggung jawab (X5) secara parsial terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan ketua DPRD terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dengan indikator sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Ketua DPRD yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan (X1), kemampuan memotivasi (X2), kemampuan berkomunikasi (X3), kemampuan mengendalikan bawahan (X4), dan tanggung jawab (X5) secara simultan terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Ketua DPRD yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan (X1), kemampuan memotivasi (X2), kemampuan berkomunikasi (X3), kemampuan

mengendalikan bawahan (X4), dan tanggung jawab (X5) secara parsial terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan di bidang ilmu pemerintahan, terutama yang menyangkut komitmen organisasi dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan kinerja

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya Ketua Dan Anggota DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dalam mengembangkan kinerjanya.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan literatur bagi peneliti berikutnya yang juga tertarik terhadap masalah 'kepemimpinan dan kinerj

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.2.1 Definisi Kinerja**

Efisiensi disebut juga efisiensi kerja dalam bahasa Inggris, yaitu. tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi bukanlah sifat individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan prestasi adalah manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kashmir (2015:182). Rivai(2012:14) Menyatakan bahwa kinerja keseluruhan seseorang adalah hasil dari jangka waktu tertentu atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar kerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Samsudin (2015:159) menyatakan bahwa efisiensi adalah tingkat kinerja tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau departemen dengan menggunakan keterampilan yang ada dan menetapkan batasan untuk mencapai tujuan organisasi. Mahmudi (2015:160) mengatakan bahwa prestasi berarti sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan yang menghasilkan kerja, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai melalui kerja.

Kinerja karyawan menurun ketika salah satu faktor ini terganggu atau tidak ada. Misalnya, beberapa karyawan memiliki keterampilan untuk bekerja dan bekerja keras, tetapi organisasi menyediakan alat yang sudah ketinggalan zaman. Masalah kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada

karyawan. Efisiensi mencakup kualitas keluaran dan kesadaran kinerja. Kinerja pegawai pada hakekatnya adalah kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu terhadap berbagai pilihan, seperti standar, tujuan atau kriteria, yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Passolong (2008:197) mengatakan prestasi kerja yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajerial. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk memotivasi karyawan agar tampil dengan cara yang paling efisien dan produktif dalam interaksi sosial organisasi, dimana selalu ada harapan dari bawahan kepada atasan dan sebaliknya. Efisiensi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan atau kelompok suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan prinsip moral dan etika.

### **2.1.2 Sasaran Penilaian Kinerja**

Prawirosentono (2012) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa dimensi yaitu:

1. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab merupakan bagian integral atau konsekuensi dari kekuasaan. Sudah menjadi kewajiban seseorang ketika perusahaan memberikan kepercayaan yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.
3. Disiplin, yaitu kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam memenuhi kontrak kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

4. Inisiatif pribadi berhubungan dengan kecerdasan, kreatifitas berupa ide yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif harus mendapat perhatian atau umpan balik yang baik dari perusahaan dan manajer. Dengan kata lain, inisiatif karyawan adalah kekuatan.

Pendapat lain juga diutarakan oleh Bangun (2012) bahwa kinerja dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai standar kebutuhan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas kerja, setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan memiliki seperangkat standar kualitasnya sendiri yang harus diadaptasi dan dipenuhi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan benar. Karyawan berhasil ketika mereka mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain.

4. Kehadiran, jenis pekerjaan tertentu mengharuskan karyawan hadir untuk menyelesaikannya pada waktu yang ditentukan.

Dari berbagai pendapat tentang penilaian kinerja di atas Mangkunegara (2011) menyimpulkan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja berarti seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang harus dia lakukan, yaitu ; Akurasi, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari. Besarnya kerja ini tercermin dalam output kerja setiap pekerja, yang terdiri dari tenaga dan kecepatan melakukan “kelebihan kerja”.
3. Keandalan kerja adalah sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tepat atau tanpa kesalahan, yang terdiri dari mengikuti instruksi, berinisiatif, peduli dan teliti dalam menyelesaikan tugas.

Dengan berbagai alasan dan aspek yang telah disebutkan di atas, diharapkan semua ini dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, alasan utama perlunya penilaian kinerja adalah terciptanya kinerja yang berkualitas dan pengaruh tambahannya untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

### **2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2011:66) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

## 1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi: a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja; b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan: a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.; b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan; c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
3. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
4. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

## **2.2 Kepemimpinan**

### **2.2.1 Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “lead” yang artinya “mengarahkan” atau “to direct”. Dari kata to guide muncul kata kerja to guide yang artinya memimpin atau mengarahkan, dan kata benda pemimpin adalah orang yang bekerja memimpin, atau orang yang mengarahkan atau mengarahkan. Padahal kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan berasal dari kata leadership yang mengandung dua hal pokok yaitu pemimpin sebagai subjek dan dipimpin sebagai objek. Kata memimpin mengacu mengarahkan, mempromosikan atau mengarahkan dan menunjukkan atau mempengaruhi. Manajer memikul tanggung jawab fisik dan mental untuk keberhasilan tugas-tugas manajerial. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang tanggap, artinya selalu tanggap terhadap masalah, kebutuhan, harapan, dan impian orang-orang yang dipimpinnya. Selain itu, pemimpin selalu efektif dan proaktif dalam mencari solusi atas masalah atau tantangan yang dihadapinya. Pemimpin yang efektif adalah seorang pelatih atau asisten dari orang yang dipimpinnya (pelatih kinerja). Artinya, manajer mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk membuat rencana (termasuk rencana tindakan, sasaran atau tujuan, rencana kebutuhan sumber daya, dll.) dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari seperti pemantauan dan pengendalian, serta dalam mengevaluasi kinerja bawahan.



Takkan ada sebutan pemimpin manakala tidak ada yang dipimpin. Untuk menjadi pemimpin yang sukses, butuh berbagai kemampuan yang melebihi kemampuan orang lain yang dipimpin. (Sutikno 2014:1)

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan kepemimpinan dan bimbingan, antara lain: (1) Kekuasaan dan wewenang, yaitu kemampuan bertindak atas nama pemimpin untuk mendorong bawahan melakukan kehendaknya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan; (2) Kewajiban, yaitu perbedaan kepentingan pemimpin karena berbeda dengan Pimpinannya, dengan kepentingan tersebut. orang lain patuh dan bersedia melakukan apa yang diinginkannya (3) Kemampuan, yaitu kemampuan teknis umum yang melebihi orang lain. (Sedarmayanti 2011:9)

Kepemimpinan salah satu kunci kesuksesan dalam birokrasi, termasuk dalam sebuah satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Karena kepemimpinan yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir sumber daya manusia sehingga bias menjadi satu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lain. Berikut adalah beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli :

1. Menurut Yukl (2005), dalam Husain (2011:49) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

2. Menurut Husain (2011:26), Kepemimpinan atau *Leadership* ialah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bias bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Dari berbagai definisi diatas, maka peneliti menarik kesimpulan adalah caraaau teknik yang digunakan dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan. Menurut Sinambela (2014:103-105), banyak konsep tentang definisi kepemimpinan dari ahli administrasi dan manajemen. Salah satu konsep kepemimpinan menurut Josep C. Rost (2004:3) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Oleh sebab itu, peneliti berkesimpulan bahwa ada pemimpin dan ada bawahan, yang saling mencerminkan kerja sama yang harmonis. Selanjutnya kepemimpinan lebih dipertajam lagi oleh Edwin A. Locke (1997:17) dalam Sinambela (2014) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah suatu seni untuk menciptakan kesesuaian paham. Berarti setiap pemimpin melalui kerja sama yang sebaik-baiknya harus mampu membuat para bawahan mencapai hasil yang ditetapkan. Peranan pemimpin memberi dorongan terhadap bawahan untuk mengerjakan apa yang dikehendaki perusahaan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah seni bahaimana membuat orang lain mengikuti serangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan adalah 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.

3. Kepemimpinan adalah suatu kepibadian yang memiliki pengaruh. Dapat diartikan bahwa pemimpin harus memiliki sifat dan watak yang menunjukkan keunggulan, sehingga pemimpin tersebut memiliki pengaruh terhadap bawahan.
4. Kepemimpinan adalah suatu tindakan dan perilaku. Maksudnya menggambarkan rangkaian perilaku seseorang yang mampu mengarahkan kegiatan secara bersama, mampu dalam menilai bawahan, mampu dalam mengikat kerja sama bawahanm serta memperhatikan bawahan dan sebagainya.
5. Kepemimpinan adalah suatu titik awal sentral proses kegiatan kelompok, dalam hal ini kepemimpinan melahirkan gagasan baru, yang membbberikan dorongan lahirnya perubahan atau perbaikan kegiatan dan seluruh kegiatan kelompok, baik dari segi struktur, suasana , dan aktivitas kelompok tersebut.
6. Kepemimpinan adalah suatu hubungan kekuatan dan kekuasaan. Dalam hal ini kepemimpinan adalah suatu bentuk hubbungan sekelompok orang. Hubungan antara yang memimpin dan dipimpin. Hubungan yang dimaksudkan harus mencerminkan perilaku yang berwibawa, dengan kata lain, pemimpin harus lebih banyak mempengaruhi dari pada dipengaruhi.
7. Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan. Dalam hal ini pemimpin harus memiliki suatuprogram dan perilaku bersama-sama anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya ttertentu. Sehingga kepemimpinan

mempunyai kekuatan yang dinamik, mendorong motivasi, mengkoordinasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari berbagai pengertian di atas, peneliti mencoba memberi kesimpulan bahwa secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada dibawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.

### **2.2.2 Fungsi Kepemimpinan**

Sesungguhnya semua orang mempunyai potensi menjadi pemimpin, yang berbeda hanya derajat bakatnya saja, namun demikian potensi itu harus dikembangkan. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala social karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi kelompok atau organisasi.

Dalam konteks kepemimpinan organisasi, terdapat fungsi utama yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam organisasi. Diantara fungsi kepemimpinan dalam organisasi menurut Saebani (2014:61-68) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai perumusan program organisasi yang berbijak pada visi dan misi ke depan. Dengan rumusan program yang futuristik dan visibilitas yang akurat, pemimpin organisasi dituntut untuk memprediksi atau meramalkan

sesuatu yang akan menimpa organisasi yang dipimpinnya. Hal itu berarti, pemimpin organisasi harus melakukan *forecasted*, artinya memperkirakan sesuatu yang akan terjadi pada masa yang akan datang berdasarkan berbagai kemungkinan. Potensi dan kelemahan organisasi dianalisis dengan seksama, sebelum membuat perencanaan berikutnya. Hal itu berarti diperlukan penjabaran terhadap perencanaan hasil evaluasi dan proyeksi masa depan organisasi yang merupakan bagian yang harus dipilih dan ditetapkan.

2. Pemimpin organisasi berhati-hati dalam melakukan pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan merupakan penentuan pilihan terakhir yang akibatnya dapat menguntungkan atau merugikan organisasi. Oleh karena itu, sebelum menjatuhkan pilihan dan mengambil keputusan diperlukan proses identifikasi masalah dan pemaparan sekupulan alternative yang akan dipilih. Pengambilan keputusan merupakan salah satu otoritas pemimpin organisasi, tetapi memerlukan musyawarah, tukar pendapat dan pemikiran sehingga resiko yang memudaratkan organisasi lebih kecil. Berdasarkan hal inilah, pemimpin organisasi dituntut memiliki kesadaran dan rasionalitas yang penuh dengan pertimbangan dan kebijaksanaan dalam menilai dan menentukan pilihan yang tepat.
3. Pemimpin organisasi bertugas mengorganisasikan, mengordinasikan dan mengendalikan. System pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi tugas-tugas besar menjadi tugas-tugas yang kecil, dan menyederhanakan rencana pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

Pengorganisasian mempermudah para pemimpin organisasi dalam melakukan pengawasan dan menetkan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang proporsional melalui konsep pembagian kerja yang professional. Dengan fungsi kepemimpinan ini, kinerja organisasi dapat menimbulkan manfaat bagi seluruh anggota organisasi.

4. Pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan merencanakan kegiatan yang akan berdampak positif bagi kemajuan organisasi. Kegunaan perencanaan adalah menyusun seluruh rancangan kerja., waktu pelaksanaan dan strategi pengembangan model-model kinerja organisasi, serta menjabarkan kelebihan dan kekurangan sumber daya yang dimiliki.
5. Pemimpin organisasi berfungsi sebagai pengaruh tindakan untuk mengusahakan agar semua bawahan mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengarahan berfungsi untuk meluruskan dan mengembangkan kecerdasan para bawahan dalam pengembangan kinerja dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya. Dengan pengarahan diharapkan tumbuh kesadaran bawahan dalam mengemban tugas dan kewajibannya sebagai anggota organisasi, sebagai pegawai, karyawan, dan sebagai pemikul tanggungjawab atas tugas yang telah dibebankan oleh organisasi kepada dirinya.
6. Fungsi kepemimpinan sebagai juru bicara organisasi. Peran juru informasi yang dikumpulkannya kepada para individu di luar unitnya atau pihak-pihak di luar organisasi. Pemimpin organisasi yang memegang peran juru bicara harus berhati-hati dalam menyampaikan informasi, tidak

memberikan semua informasi kepada bawahannya sebelum menganalisis dampaknya terhadap organisasi. Informasi yang disampaikan sebelumnya telah dikaji mendalam, dipilih dan dipilah, sehingga informasi tersebut menambah manfaat positif bagi organisasi.

### **2.2.3 Dimensi Kepemimpinan**

Keith Davis dalam Miftha Thoha (2010) mengemukakan bahwa ada empat faktor sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi, diantaranya:

1. Kecerdasan hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang sangat menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktifitas-aktifitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

Sedangkan menurut Kartono Dalam Lisa Paramita (2017:12) terdapat beberapa instrument yang dapat digunakan untuk melihat gaya kepemimpinan, diantaranya: 1) Kemampuan mengambil keputusan. Ini merupakan pendekatan yang sistematis terhadap hakekat yang dihadapi oleh organisasi dan mengambil tindakan yang dianggap paling tepat; 2) Kemampuan memotivasi. Seorang pemimpin harus mempunyai daya pendorong kepada anggota organisasi agar mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan keterampilannya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi; 3) Kemampuan berkomunikasi. Yaitu kecakapan dan kesanggupan menyampaikan gagasan, pesan dan pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami apa yang dimaksudkan baik dengan lisan maupun tulisan; 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin juga harus memiliki keinginan untuk membuat anggota mengikuti keinginannya dengan menggunakan kewenangan atau jabatan secara efektif pada tempatnya; 5) Tanggung Jawab. Seorang pemimpin juga dinilai dari tanggungjawab dalam menanggung semua akibatnya.

## **2.4 Kerangka Pikir**

Berbagai rangkaian informasi juga peneliti dapatkan mengenai beberapa permasalahan terkait kepemimpinan ketua DPRD terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara diantaranya: 1) Disiplin para anggota DPRD yang masih kurang maksimal dalam rapat-rapat pembahasan anggaran, pengawasan, dan rapat dengan mitra OPD; 2) Efektivitas anggota DPRD dalam



mengawal program-program kerja OPD-OPD; 3) Kurangnya koordinasi antara pimpinan DPRD dengan anggota di Komisi dan alat kelengkapan dewan lainnya; 4) Pemahaman terhadap tupoksi seorang anggota DPRD terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat.

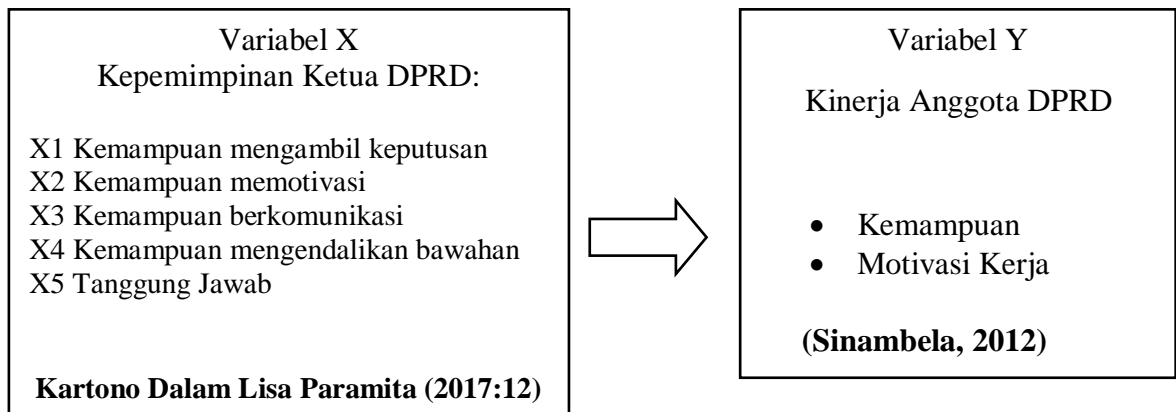
Menurut Kartono Dalam Lisa Paramita (2017:12) terdapat beberapa instrument yang dapat digunakan untuk melihat gaya kepemimpinan, diantaranya:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan. Ini merupakan pendekatan yang sistematis terhadap hakekat yang dihadapi oleh organisasi dan mengambil tindakan yang dianggap paling tepat;
- 2) Kemampuan memotivasi. Seorang pemimpin harus mempunyai daya pendorong kepada anggota organisasi agar mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan keterampilannya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi;
- 3) Kemampuan berkomunikasi. Yaitu kecakapan dan kesanggupan menyampaikan gagasan, pesan dan pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami apa yang dimaksudkan baik dengan lisan maupun tulisan;
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin juga harus memiliki keinginan untuk membuat anggota mengikuti keinginannya dengan menggunakan kewenangan atau jabatan secara efektif pada tempatnya;
- 5) Tanggung Jawab. Seorang pemimpin juga dinilai dari tanggungjawab dalam menanggung semua akibatnya.

Sementara itu Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell,1978:152) dalam Sinambela (2012:9), kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas pekerjaan

dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.

Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan ketua DPRD yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan (X1), kemampuan memotivasi (X2), kemampuan berkomunikasi (X3), kemampuan mengendalikan bawahan (X4), dan tanggungjawab (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

2. Kepemimpinan ketua DPRD yang terdiri dari dari kemampuan mengambil keputusan (X1), kemampuan memotivasi (X2), kemampuan berkomunikasi (X3), kemampuan mengendalikan bawahan (X4), dan tanggung jawab (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Lokasi Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Dalam penelitian, peneliti memerlukan waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan. Alasan pemilihan obyek diatas berdasarkan pertimbangan Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan organisasi legislative yang strategis untuk mengawasi jalannya program-program pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih penelitian deskriptif (deskripsi) dengan pendekatan kuantitatif yaitu. H. Penelitian dengan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka dengan menggunakan sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Menurut Sugiyono (2008:6) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel bebas yaitu. H. tanpa perbandingan atau kombinasi dengan variabel lain.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari suatu variabel dalam indikator atau gejala -gejala yang terperinci, sehingga variabel-variabel itu dapat diketahui ukurannya. Untuk mengetahui data – data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel yang berkorelasi sesuai dengan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan.

Menurut Kartono Dalam Lisa Paramita (2017:12) terdapat beberapa instrument yang dapat digunakan untuk melihat gaya kepemimpinan, diantaranya:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan. Ini merupakan pendekatan yang sistematis terhadap hakekat yang dihadapi oleh organisasi dan mengambil tindakan yang dianggap paling tepat;
- 2) Kemampuan memotivasi. Seorang pemimpin harus mempunyai daya pendorong kepada anggota organisasi agar mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan keterampilannya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi;
- 3) Kemampuan berkomunikasi. Yaitu kecakapan dan kesanggupan menyampaikan gagasan, pesan dan pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami apa yang dimaksudkan baik dengan lisan maupun tulisan;
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin juga harus memiliki keinginan untuk membuat anggota mengikuti keinginannya dengan menggunakan kewenangan atau jabatan secara efektif pada tempatnya;
- 5) Tanggung Jawab. Seorang pemimpin juga dinilai dari tanggungjawab dalam menanggung semua akibatnya.

Sementara itu Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell,1978:152) dalam Sinambela (2012:9), kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kerjanya juga akan rendah.

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

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kepemimpinan  (Variabel X)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Konsolidasi aktif pimpinan	Ordinal
	2. Kemampuan memotivasi	2. Meyakinkan mitra kerja	
	3. Kemampuan berkomunikasi	3. Pimpinan berpikir cerdas	
	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	4. Pimpinan berperilaku jujur	
	5. Tanggung jawab	5. Memperlakukan bawahan agar merasa dihargai satu sama lain	
	<b>Kartono Dalam Lisa Paramita (2017)</b>	6. Memberkan perhatian pribadi kepada bawahan	Ordinal
		7. Dapat beradaptasi pada bawahan untuk mencapai tujuan	
		8. Berbicara optimis dan antusias terhadap visi misi organisasi	
		9. Merangsang perspektif baru	
		10. Memperlihatkan ekspresi positif terhadap ide bawahan	

Sumber : menurut Kartono Dalam Lisa Paramita (2017)

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Y**

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja  (Variabel Y)	1. Kemampuan Kerja 2. Motivasi Kerja  (Mitchell,Dalam Sinambela, 2012)	1. Memiliki keterampilan penunjang pekerjaan 2. Menyelesaikan Kewajiban Pekerjaan 3. Penempatan sesuai kualifikasi Pendidikan 4. Produktivitas kerja 5. Dukungan pimpinan 6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal

Sumber : menurut Mitchell dalam Sinambela (2012)

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

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

<b>Pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

#### 3.2.3.1 Populasi

Populasi menurut Riduwan (2008 : 55) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian adalah sampel pegawai pada masing-masing bagian di Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Riduwan (2008 : 56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri – ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan banyaknya ukuran sampel.

Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hal ini mengacu pada pendapat Riduwan (2008:64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah anggota DPRD Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

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

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan liberator-liberatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah kecamatan.



2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan efektivitas kerja pegawai, dengan jalan membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

### **3.2.5 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara: 1) Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden yaitu anggota DPRD Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara; 2) Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

### **3.2.6 Prosedur Penelitian**

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

#### **3.2.6.1 Uji Validitas**

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat.

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan

dengan mengkorelasikan masing – masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing – masing variable.Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Masrun dalam Sugiyono (2007:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

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

**Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

Sumber : Riduwan (2007)

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten atau menunjukkan gejala yang sama apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pernyataan – pernyataan yang sudah valid.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan kuisisioner adalah komparasi internal dalam bentuk belah dua (ganjil genap). Skor item yang diperoleh dikelompokkan dalam dua bagian yaitu skor kelompok item yang bernomor ganjil dan kelompok item yang bernomor genap. Uji dilakukan menggunakan teknik belah dua dari *spearman brown*, yang langkah – langkah kerjanya sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan – pertanyaan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing – masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing – masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*

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

Dimana :

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

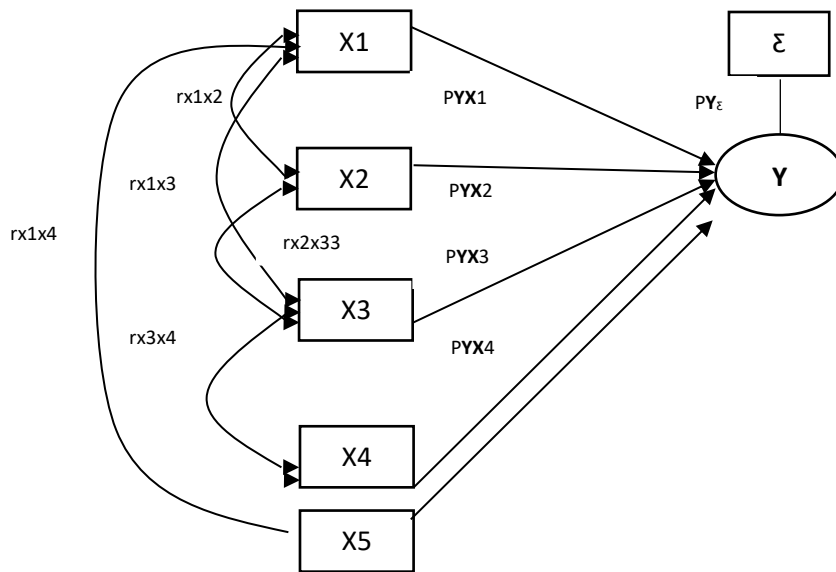
$r_b$  = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

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

### 3.2.6.3 Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yaitu digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan mengambil keputusan (X1) kemampuan memotivasi (X2), kemampuan berkomunikasi (X3), kemampuan mengendalikan bawahan (X4), dan tanggung jawabab (X5) yang memengaruhi Kinerja (Y)

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



**Gambar 3.1** Struktur Path Analisis

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan (X1), berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y), kemampuan memotivasi (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y), kemampuan berkomunikasi (X3) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y). kemampuan mengambil keputusan (X1) memiliki hubungan korelasi dengan kemampuan memotivasi (X2), kemampuan berkomunikasi (X3), dan kemampuan mengendalikan bawahan (X4), kemampuan memotivasi (X2) memiliki hubungan korelasi dengan kemampuan berkomunikasi (X3) dan kemampuan mengendalikan bawahan (X4), kemampuan berkomunikasi (X3) memiliki hubungan korelasi dengan tanggungjawab (X5) serta terdapat variable luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variable Y yang dinyatakan dengan symbol epsilon ( $\epsilon$ ). dengan adanya struktur jalur diatas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu :

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

Keterangan :

a = Nilai Konstan

b = Arah Kecenderungan

X1 = Kemampuan mengambil keputusan

X2 = Kemampuan memotivasi

X3 = Kemampuan berkomunikasi

X4 = Kemampuan mengendalikan bawahan

X5 = Tanggung jawab

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka digunakan uji F untuk menguji secara simultan. Dan uji t digunakan untuk menguji secara parsial

**Uji Hipotesis I:** Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable kepemimpinan (X), terhadap kinerja (Y)

H0 = Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variable kepemimpinan (X), dan kinerja Y)

H1 = Terdapat pengaruh secara simultan antara variable kepemimpinan (X), dan kinerja Y)

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka H0 ditolak dan H1 diterima.

**Uji Hipotesis 2 :** Sedangkan untuk menguji koefisien regresi secara parsial antara masing – masing variable dengan variabel terikat maka digunakan uji t. jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka H0 ditolak dan H1 diterima, berarti pembuktian hipotesis benar.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian**

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2007 Pasal 10 tentang Pembentukan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara di Provinsi Sulawesi Utara merupakan langkah awal pengisian keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk pertama kali dilakukan dengan cara penetapan berdasarkan perimbangan hasil perolehan suara partai politik peserta pemilihan umum tahun 2004 yang dilaksanakan di Kabupaten Bolaang Mongondow. Jumlah dan tata cara pengisian keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yang asal Daerah pemilihannya pada pemilihan umum Tahun 2004 terbagi kedalam wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow dan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebagai akibat dari undang-Undang ini, yang bersangkutan dapat memilih untuk mengisi keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara atau tetap pada keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Penetapan keanggotaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebagaimana dimaksud dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bolaang Mongondow.

Peresmian pelantikan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dilaksanakan paling lambat 6 (enam) bulan

setelah pelantikan Penjabat Bupati Bolaang Mongondow Utara. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (DPRD Bolmong Utara) adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah tingkat Kabupaten yang ada di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Sulawesi Utara. DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memiliki 20 anggota yang terbagi dalam 10 Partai Politik, dengan perolehan suara mayoritas diraih oleh Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan dan Partai Persatuan Pembangunan.

Sesi baru di mulai tanggal 16 September 2019

Ketua DPRD : Frangky Chendra (PDI-P) sejak 16 Oktober 2019

Wakil Ketua I : Salim Bin Abdullah (PPP) sejak 16 Oktober 2019

Wakil Ketua II : Saiful Ambarak (Golkar) sejak 16 Oktober 2019

Anggota : 20 Orang

#### **Partai & Kursi**

PKB : 2 Orang

Gerindra : 1 Orang

PDI-P : 4 Orang

Golkar : 3 Orang

Nasdem : 1 Orang

PKS : 1 Orang

Perindo : 1 Orang

PPP : 4 Orang

PAN : 2 Orang

Hanura : 1 Orang



#### **4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat DPRD**

Dalam melaksanakan kegiatan sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan perundang-undangan, Sekretariat DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

##### **1. Sekretaris DPRD**

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas :

- 1) Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan
- 2) Menyelenggarakan administrasi keuangan
- 3) Mendukung pelaksanaan Tugas dan Fungsi DPRD
- 4) Menyediakan dan mengkoordinasikan Tenaga Ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan ketentuan.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris DPRD menyelenggarakan fungsi :

- 1) Koordinasi dalam arti mengatur dan membina kerja sama, mengintegrasikan dan mensikronisasikan seluruh penyelenggara tugas-tugas Sekretariat DPRD;
- 2) Perencanaan dalam arti mempersiapkan rencana, mengolah, menelaah dan mengkoordinasikan perumusan kebijaksanaan DPRD;
- 3) Pelaksanaan urusan tata usaha, mengolah dan membina kepegawaian, mengolah perlengkapan / perbekalan rumah tangga;
- 4) Fasilitas dalam penyelenggaraan rapat/ persidangan yang diselenggarakan oleh DPRD;

- 5) Keamanan dan ketertiban dalam arti memelihara dan membina keamanan serta ketertiban kedalam.

## **2. Bagian Umum dan Perlengkapan**

Kepala Bagian Umum dan perlengkapan mempunyai tugas dan kewajiban membantu Sekretaris DPRD dalam merencanakan menyusun dan mengkoordinasikan tugas pemerintah dibidang Umum dan Perlengkapan.

Dalam melaksanakan tugasnya Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi :

- 1) Melaksanakan urusan administrasi ketatausahaan meliputi urusan surat menyurat, kearsipan administrasi kepegawaian.
- 2) Melaksanakan urusan rumah tangga Sekretariat Dewan, dan urusan rumah tangga pimpinan DPRD.
- 3) Melaksanakan kegiatan penyusunan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan, pendistribusian perlengkapan dan bahan peralatan.
- 4) Melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perawatan barang/ infentaris.

## **3. Sub Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian**

Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian mempunyai tugas dan kewajiban membantu Kepala Bagian Umum dan Perlengkapan dalam merencanakan menyusun dan mengkoordinasikan tugas pemerintahan dibidang Tata Usaha dan Kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugasnya Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi :

- 1) Melaksanakan surat-menyurat dan naskah dinas Sekretariat DPRD dan Pimpinan DPRD
- 2) Melaksanakan kearsipan
- 3) Menyusun administrasi kepegawaian
- 4) Menyusun rencana kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian
- 5) Menyiapkan bahan administrasi kepegawaian
- 6) Menyiapkan bahan administrasi pembuatan Daftar Urut Kepangkatan dan formasi pegawai
- 7) Menganalisis laporan kinerja
- 8) Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan atasan.

#### **4. Sub Bagian Perlengkapan Dan Rumah Tangga**

Kepala Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga mempunyai tugas dan kewajiban membantu kepala Bagian Umum dan Perlengkapan dalam merencanakan menyusun dan mengkoordinasikan tugas pemerintahan dibidang Perlengkapan dan Rumah Tangga.

Dalam melaksanakan tugasnya Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi :

- 1) Mengatur dan memelihara kebersihan kantor kompleks Sekretariat DPRD
- 2) Mengatur dan memelihara halaman dan taman di kompleks Sekretariat DPRD
- 3) Mengatur dan mengelola keamanan kompleks Sekretariat DPRD
- 4) Memfasilitasi penyiapan tempat dan sarana rapat dan pertemuan

- 5) Mengadakan barang dan jasa kebutuhan perlengkapan Sekretariat DPRD
- 6) Mendistribusikan dan pengendalian bahan perlengkapan
- 7) Merencanakan pemeliharaan alat – alat perlengkapan
- 8) Menyediakan, mengurus, menyimpan dan mengeluarkan barang untuk keperluan DPRD dan Sekretariat DPRD
- 9) Mengatur penggunaan kendaraan dinas dan para pengemudi untuk keperluan DPRD dan Sekretariat DPRD
- 10) Melaksanakan pemeliharaan sarana, prasarana dan gedung.
- 11) Menyusun perencanaan kebutuhan rumah tangga
- 12) Mengadakan barang dan jasa kebutuhan rumah tangga dan Sekretariat DPRD
- 13) Menganalisis laporan kinerja
- 14) Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan atasan

## **5. Bagian Hukum Dan Persidangan**

Kepala Bagian Hukum dan Persidangan mempunyai tugas dan kewajiban membantu Sekretaris DPRD dalam merencanakan, menyusun dan mengkoordinasikan tugas Pemerintah dibidang Hukum dan Persidangan.

Dalam melaksanakan tugasnya Bagian Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi :

- 1) Menyelenggarakan kajian perundang-undangan
- 2) Memfasilitasi penyusunan Naskah Akademik
- 3) Memverifikasi, mengevaluasi dan menganalisis produk penyusunan peraturan perundang-undangan

- 4) Mengumpulkan bahan penyiapan draf Perda Inisiatif
- 5) Memverifikasi, mengkoordinasikan dan mengevaluasi pembahasan perda
- 6) Memverifikasi, mengkoordinasikan dan mengevaluasi risalah rapat pembahasan perda
- 7) Memverifikasi, mengkoordinasikan dan mengevaluasi Daftar Inventaris Masalah (DIM)
- 8) Menyelenggarakan persidangan
- 9) Menyusun risalah
- 10) Merencanakan kegiatan hearing/dialog dengan pejabat pemerintah dan masyarakat
- 11) Menyelenggarakan hubungan masyarakat
- 12) Menyelenggarakan publikasi
- 13) Menyelenggarakan keprotokolan
- 14) Menganalisis kebutuhan dan merencanakan penyediaan tenaga ahli

## **6. Sub Bagian Hukum**

Kepala subbagian Hukum mempunyai tugas dan kewajiban membantu Kepala Bagian Hukum dan Persidangan dalam merencanakan, menyusun dan mengkoordinasikan tugas Pemerintah dibidang Hukum.

Dalam melaksanakan tugasnya Sub Bagian Hukum Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi :

- 1) Melaksanakan kajian perundang-undangan
- 2) Membuat konsep bahan penyusunan Naskah Akademik
- 3) Menyusun bahan analisis produk penyusunan perundang-undangan

- 4) Membuat konsep bahan penyiapan Draf Perda Inisiatif
- 5) Merancang bahan pembahasan Perda
- 6) Menyusun bahan Daftar Inventarisir Masalah (DIM)
- 7) Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan atasan.

## **7. Sub Bagian Persidangan**

Kepala Subbagian Persidangan mempunyai tugas dan kewajiban membantu Kepala Bagian Hukum dan Persidangan dalam merencanakan, menyusun dan mengkoordinasikan tugas Pemerintah dibidang Persidangan.

Dalam melaksanakan tugasnya Sub Bagian Persidangan Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi :

- 1) Merencanakan program dan jadwal rapat dan sidang
- 2) Menyusun risalah, notulen dan catatan rapat-rapat
- 3) Menyiapkan materi / bahan rapat DPRD
- 4) Memfasilitasi rapat-rapat DPRD
- 5) Merencanakan kegiatan DPRD
- 6) Menyiapkan bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja DPRD
- 7) Menganalisa data/bahan dukungan jaringan aspirasi masyarakat
- 8) Menyusun bahan komunikasi dan publikasi
- 9) Merancang administrasi kunjungan kerja DPRD
- 10) Menyusun bahan keprotokolan Pimpinan DPRD
- 11) Merencanakan kegiatan DPRD
- 12) Merencanakan keprotokolan pimpinan dprd
- 13) Menganalisis laporan kinerja

14) Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan atasan.

## **8. Bagian Keuangan**

Kepala Bagian Keuangan mempunyai tugas dan kewajiban membantu Sekretaris DPRD dalam merencanakan, menyusun dan mengkoordinasikan tugas Pemerintah dibidang Keuangan.

Dalam melaksanakan tugasnya Bagian Keuangan Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi :

- 1) Menyusun perencanaan anggaran
- 2) Mengevaluasi bahan perencanaan anggaran
- 3) Menyelenggarakan penatausahaan keuangan
- 4) Melaksanakan pengelolaan keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD
- 5) Mengkoordinasikan pengelolaan anggaran
- 6) Memverifikasi perencanaan kebutuhan anggaran
- 7) Memverifikasi kebutuhan perlengkapan Sekretariat DPRD
- 8) Memverifikasi pertanggungjawaban keuangan
- 9) Pengevaluasian pengadaan barang dan jasa
- 10) Mengevaluasi laporan keuangan
- 11) Melaporkan kinerja
- 12) Mengevaluasi laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan
- 13) Mengevaluasi pengadministrasian dan akuntansi keuangan

#### 4.1.3. Sktruktur Organisasi

Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara :



#### 4.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden adalah merupakan data primer yang dihasilkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada seluruh aparatur yang berada di Pengaruh Kepemimpinan Ketua DPRD Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan hasilnya 19 kusioner juga kembali. Berdasarkan tingkat pengembalian kusioner dari responden diperoleh sebanyak 100%. Hal ini disebabkan pada saat penyebaran kusioner di lokasi penelitian di Kantor DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara semuanya



berada dilokasi penelitian dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karakteristik responden pada penelitian ini adalah aparatur di Kantor DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-Laki	16	84,21%
2. Perempuan	3	15,78%
<b>Umur</b>		
<30 tahun	1	5,26%
30-40 tahun	2	10,52%
41-50 tahun	9	47,36%
50> tahun	7	26,84%

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diperoleh data gambaran jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil yang didapatkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dominasi dalam penelitian ini sebanyak 16 orang responden dengan persentase 84,21% sedangkan perempuan sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 15,78%. Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian tertinggi sekitar 47,36% berumur 41-50 tahun, kemudian diikuti 26,84% 50>, kemudian 10,52% berumur 30-40 tahun sedangkan sisanya berumur <30 tahun sebesar 5,26%.

### 4.3 Hasil Penelitian

Data penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat kusioner berupa pertanyaan merupakan data primer dalam menunjang pelaksanaan penelitian. Oleh sebab itu, perlu adanya uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur instrument

data yang dihasilkan pada instrument kusioner yang disebarakan kepada semua responden untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi pada masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan.

#### **4.3.1 Uji Validitas Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y)**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini ditabulasi terlebih dahulu kemudian data tersebut diolah untuk menguji validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan di lokasi tempat penelitian. Uji validitas yang dihasilkan dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam kusioner baik variabel Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikan sebesar 0,05 dengan demikian bahwa data tersebut diinterpretasikan bahwa setiap indikator variabel Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas instrument pertanyaan Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Ketua DPRD (X)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,766	0,231	Valid
2	0,858	0,231	Valid
3	0,843	0,231	Valid
4	0,892	0,231	Valid
5	0,791	0,231	Valid
6	0,754	0,231	Valid
7	0,589	0,231	Valid
8	0,492	0,231	Valid
9	0,863	0,231	Valid
10	0,725	0,231	Valid
11	0,786	0,231	Valid
12	0,370	0,231	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.3 menerangkan bahwa 8 butir pertanyaan yang diolah menggunakan analisis SPSS versi 21 dengan *Pearson Correlation* (r-hitung) antara nilai butir pertanyaan dengan nilai total, selanjutnya hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r-tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 10 maka diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,231. Hasil perhitungan diperoleh *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,231 artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data sampel penelitian.

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Anggota DPRD (Y)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,820	0,231	Valid
2	0,739	0,231	Valid
3	0,751	0,231	Valid
4	0,256	0,231	Valid
5	0,630	0,231	Valid
6	0,395	0,231	Valid
7	0,343	0,231	Valid
8	0,298	0,231	Valid
9	0,516	0,231	Valid
10	0,620	0,231	Valid
11	0,385	0,231	Valid
12	0,552	0,231	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.4 menerangkan bahwa 6 butir pertanyaan yang diolah dengan *Pearson Correlation* (r-hitung) antara nilai butir pertanyaan nilai total, selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r-tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)= 10 maka diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,231. Hasil perhitungan diperoleh nilai *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan >0,231 artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Kinerja Anggota DPRD (Y) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan sampel data.

Berdasarkan du Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan baik Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y) menunjukkan data yang diperoleh Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Reliabilitas yang dapat ditunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang relevan untuk diuji selanjutnya.

#### **4.3.2 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y)**

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

Uji reliabilitas terhadap instrument penelitian dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya dalam hal jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang konsisiten dan stabil dilokasi penelitian. Hasil penelitian dengan uji reliabilitas ditempuh dengan menggunakan metode *Cronnbach's Alpha*. Kusioner dikatakan reliable jika mempunyai nilai *Cronnbach's Alpha* lebih besar dari nilai r-tabel 0,231. Oleh karena itu, secara hasil uji reliabilitas instrument pertanyaan Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 dan Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.5. Hasil Uji Relibilitas Instrumen Kepemimpinan Ketua DPRD (X)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,913	0,231	Reliabel
2	0,907	0,231	Reliabel
3	0,908	0,231	Reliabel
4	0,905	0,231	Reliabel
5	0,911	0,231	Reliabel
6	0,913	0,231	Reliabel
7	0,920	0,231	Reliabel
8	0,925	0,231	Reliabel
9	0,909	0,231	Reliabel
10	0,914	0,231	Reliabel
11	0,912	0,231	Reliabel
12	0,926	0,231	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Tabel 4.6. Hasil Uji Relibilitas Instrumen Kinerja Anggota DPRD (Y)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,686	0,231	Reliabel
2	0,710	0,231	Reliabel
3	0,698	0,231	Reliabel
4	0,760	0,231	Reliabel
5	0,720	0,231	Reliabel
6	0,747	0,231	Reliabel
7	0,786	0,231	Reliabel
8	0,762	0,231	Reliabel
9	0,735	0,231	Reliabel
10	0,723	0,231	Reliabel
11	0,750	0,231	Reliabel
12	0,734	0,231	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas data pada Tabel 4.5 dan 4.6 yang telah diuraikan diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas ( $r_i$ ) dari instrument pertanyaan Kepemimpinan Ketua DPRD (X) berdasarkan nilai *Cronnbach's Alpha*  $0,920 > 0,231$  ( $r_{tabel}$ ) terdapat pada lampiran sedangkan nilai reliabilitas ( $r_i$ ) dari

instrument pertanyaan Kinerja Anggota DPRD (Y) berdasarkan nilai *Cronnbach's Alpha*  $0,753 > 0,231$  (r-tabel) terdapat pada lampiran maka sebagaimana dasar dalam pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Kepemimpinan Ketua DPRD (X) dan Kinerja Anggota DPRD (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini dan dapat di uji lanjut terhadap instrument pertanyaan yang digunakan dalam masing-masing variabel untuk di analisis datanya.

### 4.3.3 Uji Regresi Sederhana

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,265	5	69,853	12,539	,000 <sup>b</sup>
	Residual	72,419	13	5,571		
	Total	421,684	18			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Berkomunikasi, Mengendalikan, Keputusan, Memotivasi

#### 4.3.3.1 Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), Dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD

Berdasarkan hasil analisis regresi baik instrument Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), Dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y) sebagaimana tercantum pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel. 4.7. Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), Dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,844	5,225		3,032	,001
1 Keputusan	1,128	,662	,411	1,703	,001
Memotivasi	2,203	,680	,516	3,242	,003
Berkomunikasi	1,573	,823	,487	1,912	,000
Mengendalikan	,338	,525	,321	,643	,004
Tanggung Jawab	2,002	,621	,783	3,224	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Hasil analisis regresi linier bahwa diketahui nilai signifikansi variabel Kemampuan Mengambil Keputusan (X1) sebesar 0,01 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel Kemampuan Mengambil Keputusan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota DPDR (H1 Diterima), Kemampuan Memotivasi (X2) sebesar 0,003 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel Kemampuan Memotivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota DPDR (H1 Diterima), Kemampuan Berkomunikasi (X3) sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel Kemampuan Berkomunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota DPDR (H1 Diterima), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4) sebesar 0,004 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel Kemampuan Mengendalikan Bawahan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota DPDR (H1 Diterima), dan Tanggung Jawab (X5) sebesar 0,003 ( $<0,05$ ) maka berkesimpulan bahwa variabel Tanggung



Jawab erpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota DPDR (H1 Diterima).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 <sup>a</sup>	,828	,762	2,360

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Berkomunikasi, Mengendalikan, Keputusan, Memotivasi

Hasil nalaisis berdsasarkan Tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,828 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), Dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD sebesar 82,8% sedangkan 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

#### **4.3.4 Uji Hipotesis dengan Pendekatan Koefesien Jalur**

Rangkuman nilai koefesien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut

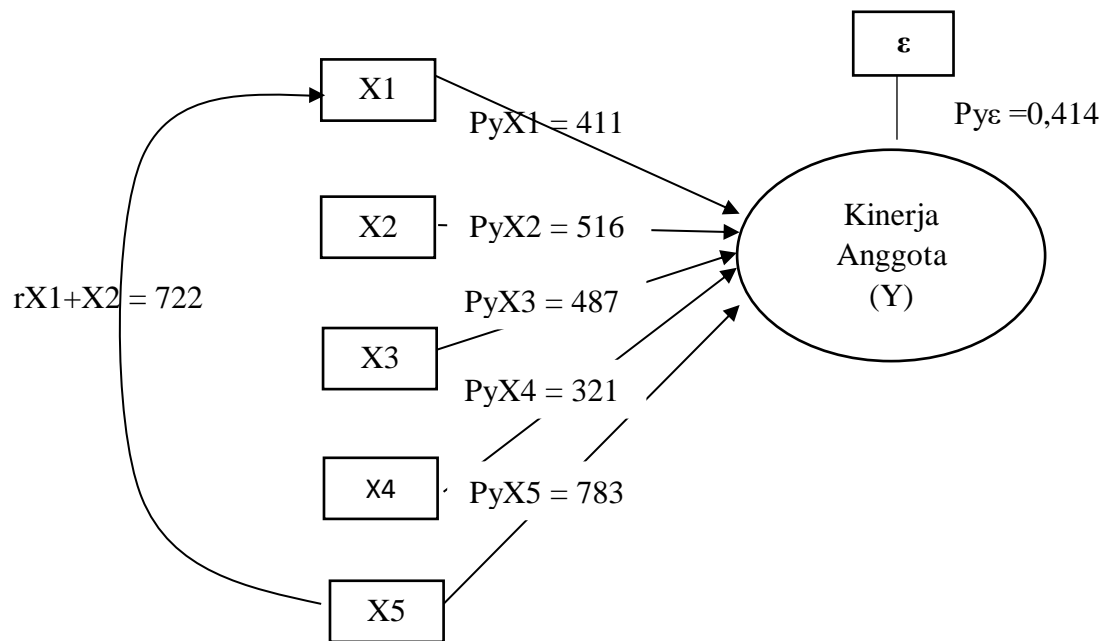
:

Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Koefisien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefesien Jalur (Beta)	Nilai Signifikansi	Hasil Pengujian	Koefesien Determinasi	Koefesien Variabel Lain
Kemampuan Mengambil Keputusan (X1) Terhadap Kinerja Anggota (Y)	0,411	0,001	Berpengaruh Signifikan	0,828 = 82,2%	0,414
Kemampuan Memotivasi (X2) Terhadap Kinerja Anggota (Y)	0,516	0,003	Berpengaruh Signifikan		
Kemampuan Berkomunikasi (X3) Terhadap Kinerja Anggota (Y) Terhadap Kinerja Anggota (Y)	0,487	0,000	Berpengaruh Signifikan		
Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4) Terhadap Kinerja Anggota (Y)	0,321	0,004	Berpengaruh Signifikan		
Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota (Y)	0,783	0,003	Berpengaruh Signifikan		

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

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



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan regresi berdasarkan diagram jalur menggunakan *Path Analisis* penelitian adalah sebagai berikut :  $Y = 0,411 X1 + 0,516 X2 + 0,487 X3 + 0,321 X4 + 0,783 X5 + 0,414$ . Persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kemampuan Mengambil Keputusan (X1) memiliki nilai 0,411 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Kemampuan Mengambil Keputusan (X1) akan mengalami peningkatan sebesar 41,1% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Variabel Kemampuan Memotivasi (X2) memiliki nilai 0,516 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Kemampuan

Memotivasi (X2) akan mengalami peningkatan sebesar 51,6% dengan asumsi variabel lain tetap.

- 3) Variabel Kemampuan Berkomunikasi (X3) memiliki nilai 0,487 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Kemampuan Berkomunikasi (X3) akan mengalami peningkatan sebesar 48,7% dengan asumsi variabel lain tetap.
  - 4) Variabel Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4) memiliki nilai 0,321 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4) akan mengalami peningkatan sebesar 32,1% dengan asumsi variabel lain tetap.
  - 5) Variabel Tanggung Jawab (X5) memiliki nilai 0,783 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Tanggung Jawab (X5) akan mengalami peningkatan sebesar 78,3% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 
- 6) Sedangkan nilai  $\epsilon$  dapat di cari dengan rumus  $P_{ye} = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,828} = 0,414$ . Nilai  $\epsilon$  sebesar 0,414 menunjukkan koefisien pengaruh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 41,4 yang dapat mempengaruhi Kinerja Anggota (Y)

### 4.3.5 Uji Korelasi Secara Parsial

Control Variables		Keputusan	Memotivasi	Berkomunikasi	Mengambil	Tanggung Jawab	Kinerja Anggota
- non e <sup>a</sup>	Correlation	1,000	,814	,799	,725	,816	,781
	Keputusan	Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000
		df	0	17	17	17	17
	Correlation	,814	1,000	,854	,704	,826	,566
	Memotivasi	Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,001	,012
		df	17	0	17	17	17
	Correlation	,799	,854	1,000	,734	,697	,668
	Berkomunikasi	Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,001
		df	17	17	0	17	17
	Correlation	,725	,704	,734	1,000	,719	,694
	Mengambil	Significance (2-tailed)	,000	,001	,000	.	,001
		df	17	17	17	0	17
	Correlation	,816	,826	,697	,719	1,000	,788
	Tanggung Jawab	Significance (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	.
		df	17	17	17	17	0

Berdasarkan hasil nilai tersebut, diperoleh korelasi parsial sebagai berikut :

1. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan Mengambil Keputusan

(X1) dengan Kinerja Anggota DPRD (Y). ini masuk dalam katategori hubungan yang sangat kuat.

2. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,566 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah  $0,012 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan Memotivasi (X2) dengan Kinerja Anggota DPRD (Y). Ini masuk dalam katategori hubungan yang kuat.
3. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,668 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah  $0,002 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan Berkomunikasi (X3) dengan Kinerja Anggota DPRD (Y). Ini masuk dalam katategori hubungan yang kuat.
4. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,694 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah  $0,001 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4) dengan Kinerja Anggota DPRD (Y). Ini masuk dalam katategori hubungan yang kuat.
5. Dari Tabel diatas bahwa nilai koefesien korelasi sebesar 0,788 dan nilai signifikansi (2-tailed) adalah  $0,001 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Tanggung Jawab (X5) dengan Kinerja Anggota DPRD (Y). Ini masuk dalam katategori hubungan yang sangat kuat.

6. Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD dalam hal ini hasil uji korelasi parsial dapat dijelaskan dari hasil perhitungan yaitu tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Ketua DPRD (X) terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y) adalah sangat berpengaruh atau hubungannya sangat kuat.

#### **4.4 Pembahasan Penelitian**

##### **4.5.1 Kepemimpinan Anggota DPRD Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Anggota DPRD**

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Kantor DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dimana berdasarkan analisis jalur ditemukan bahwa variabel Kemampuan Mengambil Keputusan (X1) memiliki nilai 0,411 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Kemampuan Mengambil Keputusan (X1) akan mengalami peningkatan sebesar 41,1% dengan asumsi variabel lain tetap. Kemampuan Memotivasi (X2) memiliki nilai 0,516 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Kemampuan Memotivasi (X2) akan mengalami peningkatan sebesar 51,6% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Kemampuan Berkomunikasi (X3) memiliki nilai 0,487 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Kemampuan Berkomunikasi (X3) akan mengalami peningkatan sebesar 48,7% dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4) memiliki nilai 0,321 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4) akan mengalami peningkatan sebesar 32,1% dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel Tanggung Jawab (X5) memiliki nilai 0,783 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Tanggung Jawab (X5) akan mengalami peningkatan sebesar 78,3% dengan asumsi variabel lain tetap. Untuk uji regresi nilai *R Square* Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD sebesar 82,8% sedangkan 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD dalam hal ini hasil uji korelasi parsial dapat dijelaskan dari hasil perhitungan yaitu tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Ketua DPRD (X) terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y) adalah sangat berpengaruh atau hubungannya sangat kuat.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi juga akan menentukan suasana kerja dalam organisasi yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja anggota DPDR. Kepemimpinan yang efektif dapat diperhatikan dengan ciri-ciri kemampuan dasar yang dimiliki oleh pemimpin, penerapan landasan kepemimpinan yang tepat. Pengalaman empiris menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja pemerintah daerah belum merupakan suatu tradisi yang populer.



Pentingnya pimpinan untuk memperhatikan bawahannya. Adapun indikator disiplin kerja meliputi; 1) pimpinan dalam memberikan perintah. 2) pimpinan dalam memberikan teguran. 3) pimpinan tidak diskriminasi terhadap bawahannya. 4) pimpinan menghargai ide bawahannya. 5) pimpinan dalam memberikan contoh pada bawahannya. 6) pimpinan dalam menanggulangi isu dari luar. Selanjutnya, diantara 6 indikator gaya kepemimpinan, yang paling besar pengaruhnya adalah indikator pimpinan dalam memberikan perintah kepada bawahannya sebesar 84%, itu berarti bahwa dalam hal pimpinan dalam memberikan penyampaian perintah kepada bawahannya ini merupakan bahwa pimpinan selaku penggerak organisasi lebih dindengarkan oleh bawahannya. Pimpinan perlu senantiasa bertindak adil. Istilah adil ini tidak berarti seluruh anggota DPRD diperlakukan sam. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut yang pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lain dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan insentitas kebutuhan manusia berbeda dari satu orang keorang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual, dan bahkan juga spiritual. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap anggota DPRD di Kantor DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD sebesar 82,8% sedangkan 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Kemampuan Mengambil Keputusan (X1), Kemampuan Memotivasi (X2), Kemampuan Berkomunikasi (X3), Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4), dan Tanggung Jawab (X5) Terhadap Kinerja Anggota DPRD dalam hal ini hasil uji korelasi parsial dapat dijelaskan dari hasil perhitungan yaitu tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan Ketua DPRD (X) terhadap Kinerja Anggota DPRD (Y) adalah sangat berpengaruh atau hubunganya sangat kuat.

#### **5.2 Saran**

Berdasar pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap anggota DPRD di Kantor DPRD Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Semakin baik kepemimpinan semakin baik pula kinerja anggota DPRD di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Avolio BJ, Zhu W, Koh W, Bhatia P, Stone et al, Refferty & Griffin, Humphreys, Sarros & Santora, Yammarino. 2004, *Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. Journal Organization Behavior*, 25(8):951–68
- Bass, BM & Avolio B.J. 1990. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage thousand oaks*
- Danim Sudarman. 2008. *kinerja staf dan organisasi*. Cv. Pustaka setia. Bandung
- Riduwan. 2008. *Rumus dan Data Dalam Analisa Statistika*. Bandung. Alfabet
- Sephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kartono kartini. 2005. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Cv. Rajawali. Bandung
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3).
- Maesong abd Karim. 2011. *Teori kepemimpinan*. Cv. Prima Tjahaja . Jakarta
- Nasir ahmad. 2006. “*kepemimpinan transformasional dan kharismatik terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan...*”
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja pegawai* .Graha ilmu. Yogyakarta
- Sinnambela Lijan poltak. 2014. *Teori, kebijakan, dan implementasi*. Cv. Alfabeta. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. PT. Rafika aditama. Bandung