

**PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Oleh:

**ASMARANI
NIM:S2119077**

SKRIPSI



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

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Oleh:

ASMARANI

S2119077

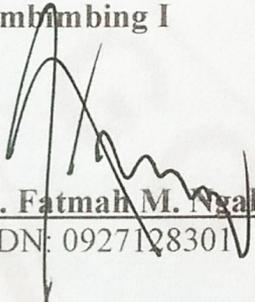
SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

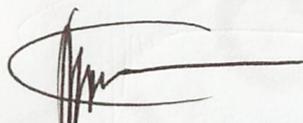
Telah disetujui dan diseminarkan,
Gorontalo, – – 2023

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
NIDN: 0927128301

Pembimbing II


Marten Nusi, S.IP., M.AP
NIDN: 0901038502

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


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

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

ASMARANI

S2119077

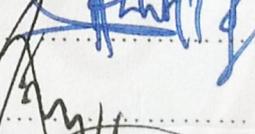
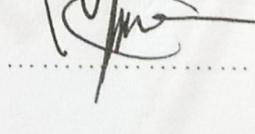
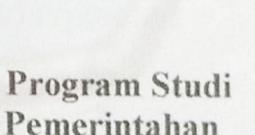
SKRIPSI

Di Pertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal – – 2023
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Tim Pembimbing dan Penguji :

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


(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

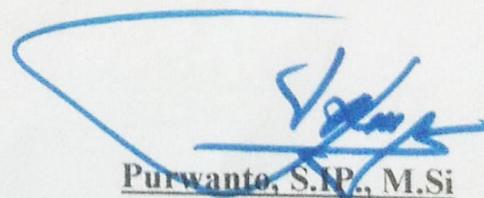
Mengetahui

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik



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

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



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

ABSTRACT

ASMARANI. S2119077. THE EFFECT OF BUREAUCRATIC LEADERSHIP ON APPARATUS WORK EFFECTIVENESS AT THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION OFFICE OF NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

The purpose of this study is to find the effect of bureaucratic leadership on apparatus work effectiveness at the Manpower and Transmigration Office of North Bolaang Mongondow District. The research method used in this study is a type of survey research with a quantitative approach, namely research using words or sentences, pictures, and numbers. This study employs a questionnaire as the main data collection tool. The population and samples used in this study are all apparatus at the Manpower and Transmigration Office of North Bolaang Mongondow District, totaling 24 respondents. The results indicate that bureaucratic leadership (X) affects apparatus work effectiveness (Y) by 41.4%. Traditional leadership (X1) has a value of 0.484, meaning that with every increase of 1%, apparatus work effectiveness increases by 48.4%. Charismatic leadership (X2) has a value of 0.439, meaning that with every 1% increase, apparatus work effectiveness increases by 43.9%, assuming other variables remain constant. Bureaucratic leadership has a positive and significant effect on apparatus work effectiveness. Keywords: bureaucratic leadership, apparatus work effectiveness

ABSTRAK

ASMARANI, NIM:S2119077. Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow 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. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang berjumlah 24 orang. Kepemimpinan Birokrasi (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) . Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 41,4%. Kepemimpinan Tradisional (X1) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan sebesar 1 % maka Efektivitas Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 48,4% . Kepemimpinan Kharismatik (X2) memiliki nilai 0,439 artinya setiap terjadi kenaikan sebesar 1 % maka Efektivitas Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 43,9% dengan asumsi variabel lain tetap. Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Kata kunci : Kepemimpinan Birokrasi, Efektivitas Kerja Pegawai,

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ Menuntut ilmu adalah taqwa, Menyampaikan ilmu adalah ibadah, Mengulang - ulang ilmu adalah zikir, Mencari ilmu adalah jihad. (Abu Hamid Al Ghazali)
- ❖ Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang dia kehendaki). Mereka bergembira dengan kehidupan Dunia, Padahal kehidupan dunia hanyalah kesenangan (yang sedikit) dibanding kehidupan Akhirat. (Q.s Ar-Ra'd)
- ❖ Apa yang kamu miliki hari ini adalah wujud dari sekian banyak doa yang pernah kamu pinta (Penulis)

PERSEMBAHAN :

Karya sederhana ini ku persembahkan sebagai wujud sayang dan terima kasihku kepada :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan
- ❖ Kedua Orang tua, Mertua dan Suami serta seluruh keluarga yang tidak pernah henti memberikan kekuatan doa dan dukungan selama ini.
- ❖ Sahabat - sahabat Almamater dan seangkatan 2019 yang selalu bersama dalam suka dan suka selama kebersamaan menempuh pendidikan perkuliahan
- ❖ Almamater tercinta tempat menimba Ilmu, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Ichsan Gorontalo

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan petunjuk dan kasih Sayang-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Sholawat serta salam semoga disampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan jalan yang terang dan petunjuk kepada kita semua.

Skripsi ini ditulis dengan tujuan untuk acuan dalam melakukan penelitian nantinya. Skripsi ini berjudul ' Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

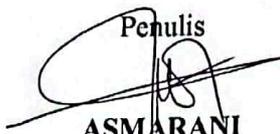
Dalam penyusunan Skripsi ini, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari materi teknik penyajiannya, karena kemampuan dan pengetahuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihan sangat kami harapkan demi terciptanya Skripsi yang lebih baik lagi.

Dalam Kesempatan ini tak lupa pula saya mengucapkan terima kasih kepada Kedua Orang Tua saya, Suami dan keluarga yang telah memberi dukungan dan Do'a selama ini. Juga tidak lupa, Saya ingin menyampaikan terima kasih kepada Bapak Mohamad Ichsan Gaffar S.E.M.AK sebagai ketua yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo , Dr.Mochammad Sakir,S.Sos, S.I.Pem sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Purwanto, S.IP,M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Dr.Fatmah M Ngabito.S,IP.M,Si Selaku pembimbing I, Pembimbing II Bapak Marten Nusi, S.IP. M.AP Serta Bapak Ibu Staf

Dosen Pengajar di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik, program Studi Ilmu Pemerintahan.

Wassalamu'AlaikumWarahmatulahiWabarakatuh.

Gorontalo, Maret 2023

Penulis

ASMARANI

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	i
KATA PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Konsep Kepemimpinan	6
2.2 Pengertian Kepemimpinan Birokrasi	10
2.3 Pengertian Efektifitas	19
2.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi Efektifitas kerja	24
2.5 Kerangka Pikir	26
2.6 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Objek dan Lokasi Penelitian	28
3.2 Metode Penelitian	28
3.2.1 Desain Penelitian	28
3.2.2 Operasional Variabel	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	30

3.4 Jenis dan sumber data	31
3.5 Prosedur Penelitian	31
3.5.1 Uji Validasi	31
3.5.2 Uji Realibilitas	33
3.6 Konversi Data	34
3.6.1 Rancangana Uji Hipotesis.....	36
3.7 Pengujiam Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	40
4.1.2 Visi dan Misi.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi	41
4.1.4 Kedudukan	43
4.2 Hasil Penelitian.....	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	56
5.1 Kesimpulan	
5.2 Saran	

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem pemerintahan Indonesia yang konsep birokrasi sering dihubungkan dengan pelaksanaan good governance. secara struktural dilambangkan dengan Birokrasi yang efektif dan efisien, memfokuskan pada pelayanan yang memiliki standar kepastian dan kemudahan serta terukur. Model manajemen dan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas personel sangat mendesak dan harus direncanakan, tepat sasaran dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan profesional. Tujuan pengembangan kualitas pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang tinggi menciptakan komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas rutin secara lebih efektif, efisien dan produktif, sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia dapat diukur dengan dua faktor yaitu faktor kuantitas dan kualitas, dimana pengertian kuantitas dalam hal ini berlaku untuk sumber daya manusia. Banyaknya sumber daya manusia tanpa sikap dan perilaku yang baik menjadi kontradiksi dan hambatan dalam organisasi.

Sedangkan kualitas, menyangku Mutu dan kemampuan, baik kemampuan fisik ataupun kemampuan non fisik (kecerdasan mental dan pola pikir). Fasilitas yang baik, lengkap dan canggih, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu

organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Kepemimpinan birokrasi harus mampu memberikan peran penting dalam peningkatan efektivitas kinerja pegawai. Kepemimpinan birokrasi menurut Gibson et al (2018:5) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah usaha untuk menggunakan gaya mempengaruhi daripada paksaan untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan. Pentingnya peran dan status pegawai sebagai pelaksana kerja pengurus. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan berbagai peraturan pada hakekatnya tidak terlepas dari sikap dan kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang handal untuk mengantisipasi berbagai permasalahan, dimana kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan. Menurut Max Weber Birokrasi ialah alat kekuasaan bagi yang menguasainya, dimana para pejabatnya secara bersama – sama berkepentingan dalam kontinuitasnya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebagai instansi Pemerintahan, memiliki pegawai yang berbeda – beda karakter, sikap dan pola pikir. Hal ini menyebabkan dalam melaksanakan tugasnya mempunyai kemampuan yang berbeda-beda.

Berdasarkan pengamatan dan informasi awal sekitar 78 % yang penulis dapatkan mengenai kinerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih terdapat masalah yang sering didapatkan yaitu masih ada Pegawai yang belum memahami dengan jelas tupoksinya, masih rendahnya kinerja pegawai dalam mewujudkan hasil kerja, hal ini terlihat pada beberapa pegawai yang kesannya masih

menunda pekerjaan, masih ada juga pegawai yang belum memahami standar operasional prosedur (SOP), terdapat sarana prasarana yang masih kurang mendukung, dan juga pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi berupa Kepemimpinan Tradisional, (X1) dan Kepemimpinan Kharismatik (X2) secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Berupa Kepemimpinan Tradisional (X1) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
3. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan birokrasi berupa kepemimpinan kharismatik (X2) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi berupa Kepemimpinan Tradisional (X1), dan Kepemimpinan kharismatik (X2), secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Berupa Kepemimpinan Tradisional (X1) secara parsial terhadap Efektivitas kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan birokrasi berupa Kepemimpinan kharismatik (X2) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Untuk Dinas sebagai bahan masukan bagi pemimpin dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
- b. Untuk Peneliti sebagai bahan referensi dan menambah pengetahuan dan wawasan terutama yang berkaitan dengan teori tentang kepemimpinan

birokrasi dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan dan wawasan Pengetahuan dan Ilmu administrasi terutama yang berkaitan dengan teori tentang Kepemimpinan Birokrasi dan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan menunjukkan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang melaksanakan atau mempraktekkan kepemimpinan. Sementara itu, kepemimpinan mencerminkan kedudukan seseorang atau sekelompok orang dalam hirarki tertentu dalam suatu birokrasi formal maupun informal. Pemimpin tentunya memiliki bawahan yang karena kedudukannya sebagai pemimpin memiliki wewenang dan tanggung jawab formal.

Menurut Pasolong (2013:1) Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “leader” yang artinya memimpin, dari kata “to lead” muncul kata kerja “to lead” yaitu. orang yang bekerja untuk memimpin atau orang yang mengarahkan atau memimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Menurut P. Pigros dalam Syafi'ie (2012:2) Kepemimpinan adalah proses saling memotivasi melalui keberhasilan interaksi perbedaan individu yang menggunakan tenaga manusia untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Syafi'ie (2012:1) Kepemimpinan mengacu pada kemampuan dan kepribadian individu untuk mempengaruhi dan memotivasi pihak lain untuk bertindak untuk mencapai tujuan bersama, sehingga individu tersebut menjadi awal dan pusat dari struktur proses kelompok. Hasibuan (2018:170), berpendapat bahwa

“kepemimpinan yang dibentuk oleh seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang harmonis dan mendorong karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang maksimal”. Hasibuan (2018: 170) juga menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (leader)”. Hasibuan Selanjutnya (2018:170) mengatakan: “Pemimpin adalah orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya serta mengarahkan bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, seperti yang mereka inginkan. bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ordway Tead dalam Suarto (2012:12) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan di mana orang bersedia bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang diinginkan.

George Terry dalam Sedarmayanti (2013: 249) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian Robert Dubin dalam Sedarmayanti (2013: 249) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambil keputusan sedangkan Ralph Stogdil dalam sedarmayanti (2013: 249) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaiantujuan. House dan Dessler dalam Mangkunegara (2010: 53) memberikan peringatan perilaku kepemimpinan sebagai tindakan pemimpin dalam mempengaruhi persepsi, motivasi bawahan dan sebagai bawahan mereka puas terhadap tindakan pemimpin tersebut.

Anoraga dalam (Sutrisno, 2016:222) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi langsung atau tidak langsung dengan tujuan menjadikan orang-orang penuh pengertian, kesadaran dan suka cita dalam kesediaannya mengikuti kehendak pemimpin”. Menurut Sadil, dalam (Armelsa dan Mutiah, 2019:95) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk dan membuat orang lain bekerja sama sebagai tim di bawah kepemimpinannya untuk mencapai tujuan tertentu”. Menurut Pramudyo (Eva dan Lestari, 2018:99) mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin ketika mereka membimbing dan mengarahkan pegawainya”.

Menurut Robbins (dalam Mustafa dan Maryadi, 2018:36) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan”. Menurut Siagian (2012:97) “Kepemimpinan adalah kapasitas dan kemampuan seseorang, sebagai pemimpin dalam suatu organisasi, untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahan, agar mereka berpikir dan bertindak dengan cara yang memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan. tujuan organisasi”. Rivai dan Mulyadi (2012:2) mendefinisikan “Kepemimpinan, secara umum, adalah suatu proses yang memengaruhi definisi tujuan organisasi, memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan, perbaikan kelompok dan budayanya, dan lebih dari itu juga memengaruhi interpretasi dan pengorganisasian peristiwa. mempengaruhi para bawahannya” dan tindakan untuk mencapai tujuan, mempertahankan hubungan kerjasama dengan orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Colquitt dalam Wibowo (2016:6) “Kepemimpinan adalah penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan tindakan bawahan ke arah pencapaian tujuan, cenderung menafsirkan peristiwa, organisasi kegiatan kerja, komitmen pada tujuan utama, hubungan dengan pengikut lain dan pendekatan mereka sendiri untuk bekerja dalam unit kerja lain”.

Selanjutnya Badeni (2013:126), “Kepemimpinan adalah fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi komersial maupun pendidikan, politik, keagamaan dan sosial yang berinteraksi untuk mencapai tujuan mereka dan membutuhkan seseorang yang tahu bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut, mengkoordinasikan, membimbing dan memajukan tujuan dari orang, dan tujuan individu dan tujuan organisasi, karena tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah sekumpulan orang yang bingung.” Menurut Feriyanto dkk (2015:92), “Kepemimpinan adalah peran dalam sistem tertentu di mana seseorang telah memiliki kualitas kepemimpinan dalam peran formal tetapi mungkin tidak dapat memimpin, atau kepemimpinan secara mendasar dengan keterampilan, kemampuan dan pengaruh seseorang yang terkait. , oleh karena itu kepemimpinan dapat dilakukan oleh non-pemimpin”.

Menurut Siswanto (2011:153) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Orang lain atau bawahan harus berpartisipasi dalam kepemimpinan, karena kemampuan mereka untuk dipimpin oleh atasan membantu memperkuat keberadaan atasan dan memungkinkan proses kepemimpinan.

2. Kepemimpinan melibatkan pembagian kekuasaan yang mustahil antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memiliki wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas bawahannya yang tidak dapat mengarahkan aktivitas pemimpin dengan cara yang sama. Selain dapat memberikan perintah atau arahan secara sah kepada bawahan, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa teori para ahli di atas maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin dengan cara mengayomi bawahan dan bersikap bijaksana untuk mencapai tujuan organisasi yang sejalan dan seimbang

2.2 Pengertian Kepemimpinan Birokrasi

Birokrasi yang dalam bahasa Inggris disebut *Bureaucracy* berasal dari bahasa Prancis "*Bureau*" (berarti meja) dan bahasa Yunani "*Crates*" (berarti kekuasaan), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa birokrasi berarti sebuah kekuasaan yang berada pada orang-orang yang dibelakang meja. Blau dalam Pasolong (2013:7) menyatakan bahwa birokrasi adalah suatu jenis organisasi yang dirancang untuk melaksanakan tugas-tugas administratif berskala besar dengan mengkoordinasikan pekerjaan banyak orang secara sistematis. Christiadi dalam Pasolong (2013:7) mengatakan bahwa birokrasi merupakan struktur organisasi di sektor publik dengan jangkauan tugas yang sangat luas dan membutuhkan organisasi yang besar dengan sumber daya manusia yang banyak. Birokrasi adalah untuk penyelenggaraan

pemerintahan, termasuk penyelenggaraan dan pengembangan pelayanan publik, yang seringkali dimaknai oleh masyarakat dalam berbagai tingkat pemahaman yang berbeda.

Pada dasarnya Max weber dalam Pasolong (2013: 117) telah memberikan rujukan `tentang konsep kepemimpinan organisasi dalam bidang pemerintahan yang dinamakan kepemimpinan *birokrasi (Bureanocracy Leadership)*, yaitu: (1) Kepemimpinan tradisional, dan (2) Kepemimpinan Kharismatik. Pembagian model kepemimpinan ini didasarkan pada legitimasi implementasi kekuasaan dalam birokrasi.

a. Pengertian Kepemimpinan Tradisional

Kepemimpinan tradisional atau kepemimpinan adat adalah seseorang yang mampu secara bersama-sama mempengaruhi kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, kelompok masyarakat tertentu, yang keberadaannya tanpa penguasa yang menyatakan keabsahannya, tetapi ia hadir karena kehendaknya. dengan orang atau kelompok lain. Ini sudah menjadi tradisi adat istiadat yang dianut dan dilestarikan oleh masyarakat setempat.

Tradisional erat kaitannya dengan kata tradisi, yang berasal dari bahasa Latin: tradisi menyampaikan makna. Tradisi adalah kegiatan dan tingkah laku sekelompok orang berupa benda atau tingkah laku sebagai unsur kebudayaan yang mengalir melalui akal budi dan diwariskan secara turun-temurun. Konsep tradisional lahir dari konsep tradisi. Secara tradisional, sikap mental adalah untuk menanggapi berbagai masalah masyarakat. Meliputi metodologi atau cara berpikir dan bertindak yang

selalu dilandasi atau diarahkan oleh nilai dan norma yang berlaku di masyarakat.

Konsep atau teori tradisional memiliki beberapa ciri, antara lain:

- a. Kurangnya pengetahuan dan teknologi
- b. Semakin kecil dan terbatas ruang lingkup sosial wilayah lain, semakin sulit mengubah perasaan cinta menjadi pandangan hidup
- c. Kultur yang dihasilkan masih sangat homogeny

Pada dasarnya, dalam teori kepemimpinan lokal Asia, kepemimpinan dalam masyarakat Asia sangat erat kaitannya dengan budaya lokal masyarakat tersebut. Budaya lokal masyarakat menjadi dasar konsep kepemimpinan yang diinginkan oleh masyarakat setempat. Kepemimpinan dalam masyarakat karena itu sering disebut sebagai kepemimpinan budaya. Artinya kriteria pengelolaan yang efektif diukur dari kemampuan pengelola melestarikan dan menerapkan budaya lokal masyarakat. Karena mengandung nilai, norma dan kepercayaan tentang hubungan manusia dengan alam, dengan sesama manusia dan dengan Tuhan, yang diyakini jiwa untuk mencapai tujuan hidup. Menurut H. Widarmono. Kepemimpinan tradisional adalah kepemimpinan yang mengutamakan apa yang sudah ada. Dan yang sudah ada memang ingin terus ada, meski bisa diwariskan terus menerus. Jadi yang penting adalah apa yang sudah ada, atau keadaan yang sudah ada.

Dalam model tradisional, gagasannya adalah kehidupan manusia dijamin oleh lembaga sejarah seperti keluarga, negara, desa, RT, artinya lembaga sejarah yang menjamin kehidupan manusia. Dapat dipahami Kepemimpinan tradisional adalah kepemimpinan pewaris suatu kelompok sosial. Pemimpin adat menjadi kaya karena

diminati oleh masyarakat atas prestasi spiritualnya dan kedermawanannya untuk masyarakat. Tokoh adat cenderung menjadi penafsir dan penerjemah, sekaligus menjadi penjaga tradisi. Dalam masyarakat tradisional, kehadiran pemimpin pada hakekatnya juga bersifat sukarela, yaitu dalam mengontrol keterlihatan kepribadiannya dan dalam komunikasi sosial. Secara umum, modal kepemimpinan tradisional adalah kemampuan membaca realitas untuk menginterpretasikan hubungan antara realitas dan realitas maya. Selain itu, pemerintahan adat selalu mencari solusi atas berbagai persoalan warganya dengan kebijaksanaan pemimpinnya. Menurut H. Widarmono, arah dan tujuan kepemimpinan adat adalah untuk mempertahankan status quo, yaitu suatu keadaan tetap yang harus diteruskan dalam artian mempunyai ideologi, kepemilikan, gelar, dan lain-lain, tetapi yang terpenting adalah untuk menciptakan sesuatu yang dapat diwariskan." "Kepemimpinan tradisional, sering disebut sebagai kepemimpinan informal, menekankan bagaimana kelompok tetap bersama sebagai satu unit dan dapat bergerak maju bersama. Dalam kepemimpinan tradisional unsur demokrasi lebih besar karena setiap anggota masyarakat bebas mengekspresikan dirinya sesuai dengan adat dan tradisinya. Hubungan antar anggota pimpinan adat adalah mereka saling menutupi satu sama lain.

Ciri – cirri Kepemimpinan Tradisional sama dengan cirri dari Kepemimpinan Informal seperti :

- a. Tidak memiliki penunjukan formal sebagai seorang pemimpin
- b. Ditunjuk dan diakui oleh masyarakat

- c. Tidak ada wewenang dari Organisasi formal
- d. Biasanya tidak memperoleh balas jasa berupa material
- e. Tidak ada kenaikan pangkat

f. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan karismatik menurut Max Weber (*charismatic leadership*): Karisma didefinisikan sebagai keadaan atau hadiah yang terkait dengan keterampilan kepemimpinan yang luar biasa untuk menciptakan kemajuan dan rasa hormat publik terhadap diri sendiri, atau kualitas kepemimpinan berdasarkan sifat kepribadian individu.

Kharisma adalah dambaan bagi sebagian orang, kharisma sebagai pemimpin benar-benar merupakan anugerah dan bakat yang diberikan oleh Sang Pencipta kepada seseorang. Tipe pemimpin karismatik memiliki beberapa peluang, yaitu dengan meningkatkan kepercayaan diri, meningkatkan keterampilan dan kemampuan, kemampuan meningkatkan bahasa tubuh, memiliki keyakinan yang kuat dan jelas serta membangun hubungan yang baik dengan bawahan. Menurut Max Weber, manajer yang karismatik memiliki efek yang baik, yaitu manajer dapat membawa perubahan yang harmonis dan dinamis.

Menurut Bernadine R. Wirjana, teori kepemimpinan karismatik adalah bahwa dengan mengamati perilaku pemimpin, para pengikut menyampaikan kualitas kepahlawanan atau keterampilan kepemimpinan yang luar biasa. Pemimpin karismatik memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memiliki visi atau tujuan yang sangat kuat
- b. Komunikasikan visi yang efektif
- c. Menunjukkan konsistensi dan focus
- d. Mengetahui dan gunakan kekuatan sendiri

Berikut adalah beberapa definisi pemimpin atau kepemimpinan karismatik:

- a. Kepemimpinan oleh seseorang yang berwatak baik atau hikmat di atas rata-rata.
- b. Pemimpin yang dihormati karena dapat dijadikan panutan atas kebaikan, kesucian hidup, kepahlawanan dan idealismenya.
- c. Pemimpin yang melihat inspirasi atau semacam wahyu supernatural
- d. Kepemimpinan yang membawa perubahan besar dalam hidup atau mempengaruhi kehidupan para pengikutnya.
- e. Kepemimpinan yang dapat menarik perhatian banyak orang karena dirasakan manfaatnya
- f. Kemampuan pemimpin untuk menawarkan inspirasi, penalaran yang bijaksana dan rangsangan intelektual kepada pengikutnya.

Atmosudirjo dalam Pasolong (2013:8) berpendapat bahwa birokrasi memiliki tiga pengertian, yaitu:

- 1. Birokrasi sebagai bentuk organisasi. Sebagai jenis organisasi tertentu, birokrasi cocok untuk melakukan dan mengelola pekerjaan rutin yang terikat oleh aturan, yaitu. keadilan yang stabil.

2. Birokrasi sebagai suatu sistem, yang dipahami sebagai suatu sistem kerja yang didasarkan pada hubungan kerja sama pejabat (pejabat) langsung pada masalah baik secara formal maupun intelektual tanpa pilih kasih atau diskriminasi,
3. Birokrasi sebagai jiwa pekerja dalam hal ini adalah semangat kerja yang kaku, karena cara kerjanya seperti mesin, yang disertai dengan disiplin kerja yang ketat dan tidak mau menyimpang dari perintah atasan atau yang telah ditentukan dalam peraturan.

Kartasapoetra dalam Pasolong (2013:7) menyatakan bahwa birokrasi melaksanakan peraturan organisasi yang harus dilaksanakan agar pemerintah melaksanakan sepenuhnya melalui lembaga. Kemudian Santoso dalam Pasolong (2013:70) mendefinisikan birokrasi sebagai birokrasi penyelenggara negara secara keseluruhan, yang menjalankan tugas negara di berbagai unit birokrasi penyelenggaraan negara, di unit-unit di luar departemen dan unit, baik di pusat maupun di daerah, seperti di kabupaten, kecamatan. / kota, daerah Kotamadya dan tingkat daerah atau kecamatan.

Menurut Tjokroamindjojo dalam Pasolong (2013:117) Kepemimpinan birokrasi adalah pemimpin sebagai pemimpin birokrasi yang harus mengambil keputusan (decision making). Thoha dalam Pasolong (2013:117) menyatakan bahwa pemimpin birokrasi adalah pemimpin yang ditunjuk untuk jabatan tersebut oleh pejabat yang berwenang. Dia menjadi pemimpin karena dia memimpin unit organisasi tertentu. Dia memiliki bawahan sebagai pengikut yang ada karena orang

yang bertanggung jawab mengaturnya. Semuanya dibatasi oleh peraturan yang ditetapkan.

Menurut Handayani dalam Pasolong (2013:118) bahwa kepemimpinan birokrasi adalah kepemimpinan yang tunduk dan patuh pada peraturan yang ditetapkan pemerintah. Pada dasarnya konsep kepemimpinan birokrasi menurut Rukmana dalam Pasolong (2013:118) mencerminkan kedudukan seseorang atau sekelompok orang dalam hirarki khusus dalam birokrasi negara. Juga Sutarto dalam Pasolong (2013:118) menyatakan bahwa manajemen birokrasi adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahan, yang berdampak pada peningkatan efisiensi pegawai yang dipimpinnya. Karena tentunya pemimpin birokrasi ini memiliki bawahan yang memiliki kekuasaan formal (otoritas) dan tanggung jawab (responsibility) berdasarkan jabatannya. Sedangkan menurut Pasolong (2013:125), kepemimpinan birokrasi dapat diartikan sebagai suatu proses dimana pegawai mempengaruhi prestasi kerja dan organisasi menjadi lebih kompak dan mendorong, menerapkan konsep, nilai, etika, karakter, pengetahuan dan keterampilan melalui otoritas mereka. Hal ini juga didukung oleh pendapat Siagian (2012:7) yang menyatakan bahwa salah satu peran manajerial terpenting dalam proses pengelolaan organisasi adalah menggabungkan fungsi yang berbeda dari unit kerja yang berbeda untuk memastikan kesatuan gerak dalam organisasi. Jenis interaksi ini hanya mungkin terjadi jika para pemimpin organisasi mampu menerapkan komunikasi yang efektif. Yang tidak kalah pentingnya adalah kegiatan selanjutnya dengan menjalankan fungsi kontrol sebagai fungsi manajerial, yang melaluinya seseorang mengetahui

sejauh mana efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang dimaksudkan dan ditentukan tercapai, serta menemukan cara untuk mengatasi berbagai masalah, penyimpangan. Pasolong (2013:195) mengatakan bahwa pengaruh teori manajemen terhadap birokrasi publik adalah sejauh mana para pemimpin birokrasi dapat mengubah pendekatan-pendekatan teori manajemen sebagai acuan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga pemimpin birokrasi publik memiliki pengaruh dan motivasi bagi bawahannya yang berdampak pada peningkatan kinerja birokrasi negara. Tjokrowinoto (2014:9) menyebutkan bahwa kompetensi terkait dengan kualitas sumber daya birokrasi yang harus dimiliki oleh seorang birokrat ;

1. Peka dan tanggap terhadap peluang dan tantangan baru yang muncul
2. Respon baru terhadap kegiatan rutin terkait dengan fungsi instrumental birokrasi, namun harus mampu menerobos melalui pemikiran kreatif dan inovatif.
3. Memiliki visi yang futuristik dan sistematis,
4. Mampu mengantisipasi, menghitung, dan meminimalkan risiko,
5. Waspadaai potensi sumber dan peluang baru
6. Kemampuan menggabungkan sumber daya menjadi bauran sumber daya dengan produktivitas tinggi,
7. Memiliki kesempatan untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia dengan memindahkan sumber dengan produktivitas tinggi.

Menurut Sartono dalam Pasolong (2008:124) menyebutkan 5 peran kepemimpinan birokrasi, yaitu:

1. Peran pengaruh
2. Peran motivasi
3. Peran antar pribadi
4. Peran informasional
5. Peran Pengambilan Keputusan.

2.3 Pengertian Efektivitas

Efektif adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan yang diteliti dari setiap organisasi, fungsi atau program. Dikatakan efektif ketika tujuan atau sasaran dicapai dengan cara yang ditentukan. Chester Barnard (dalam Gibson et al, 2000) mendefinisikan efektivitas sebagai derajat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, dengan kata lain derajat pencapaian tujuan menunjukkan derajat efektivitas. Kegiatan organisasi dianggap efektif ketika kegiatan organisasi mengikuti aturan atau sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Mengukur keefektifan program aksi tidaklah mudah, karena keefektifan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan bergantung pada siapa yang menilai dan menafsirkannya.

Adapun kriteria atau ukuran untuk mencapai tujuan efektif atau tidaknya, yaitu:

- a. Kejelasan tentang tujuan yang akan dicapai, yaitu agar pegawai dapat mencapai tujuan yang diinginkan dalam pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi untuk mencapai tujuan, diketahui bahwa strategi adalah jalan-jalan yang ditempuh dalam berbagai upaya untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan agar para pelaksana tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.

- c. Menganalisis dan merumuskan kebijakan yang sehat sesuai dengan tujuan yang dapat dicapai dan strategi yang ditetapkan berarti bahwa kebijakan harus dapat memadukan antara tujuan dengan upaya pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang tepat pada dasarnya berarti memutuskan sekarang apa yang akan dilakukan organisasi di masa depan.
- e. Pemrograman yang sesuai dari rencana program yang baik masih harus diterjemahkan ke dalam program implementasi nyata, jika tidak, pelaksana program akan kekurangan instruksi untuk bertindak dan bekerja.
- f. Ketersediaan lapangan kerja dan infrastruktur, salah satu indikator efisiensi organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g. Implementasi yang efektif dan fungsional, sebaik apapun program, jika tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tidak akan mencapai tujuannya karena implementasi membawa organisasi semakin dekat dengan tujuannya.
- h. Sistem Pemantauan dan Pengendalian Pendidikan Mengingat ketidaksempurnaan manusia, efektivitas organisasi memerlukan adanya sistem pemantauan dan pengendalian.

Kriteria pengukuran kinerja yaitu:

1. efisiensi kerja
2. Produktivitas
3. Kemampuan beradaptasi untuk bekerja
4. kepuasan kerja
5. Untung
6. Pencarian Sumber Daya

Richard M. Steers mengatakan tentang pengukuran kinerja:

1. Mencapai tujuan adalah usaha yang umum, pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, untuk menjamin tercapainya tujuan akhir diperlukan tahapan-tahapan baik dari segi tahapan mencapai bagian-bagian maupun dari segi periodisasi. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: Jadwal dan tujuan yang merupakan tujuan khusus.
2. Integrasi mengukur kemampuan organisasi untuk terhubung, mengembangkan konsensus, dan berkomunikasi dengan banyak organisasi lain. Integrasi adalah tentang proses sosial.
3. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Oleh karena itu, nilai referensi digunakan untuk proses perolehan dan perekrutan pekerjaan.

Pendekatan efisiensi digunakan untuk mengukur efektivitas operasi. Ada beberapa pendekatan efisiensi, yaitu:

1. Akses sasaran (goal approach, Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana lembaga telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendekatan tujuan untuk mengukur kinerja dimulai dengan mengidentifikasi tujuan organisasi dan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan penting pengukuran kinerja dengan pendekatan ini adalah tujuan yang realistis yaitu memberikan hasil yang maksimal berdasarkan “tujuan resmi” resmi dengan mempertimbangkan masalah yang ditimbulkan, dengan memperhatikan aspek keluaran yaitu pengukuran keberhasilan. efektivitas program dalam mencapai tingkat output yang direncanakan. Oleh karena itu, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi atau lembaga telah berhasil mewujudkan tujuan yang dapat dicapai. Efisiensi selalu memperhatikan faktor waktu pelaksanaan. Oleh karena itu pengertian efektivitas selalu mencakup unsur pelaksanaan dan tujuan tercapai pada waktu yang tepat sehingga program lebih efektif. Contoh pendekatan tujuan adalah jika tujuan dari suatu pekerjaan adalah menjual barangnya dalam waktu seminggu, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan efisien.
2. Pendekatan Sumber (System Resource Approach), Pendekatan sumber daya mengukur efektivitas melalui keberhasilan lembaga dalam memperoleh berbagai sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat memperoleh berbagai sumber dan memelihara kondisi dan

sistem agar dapat beroperasi secara efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori keterbukaan sistem kelembagaan terhadap lingkungannya, dimana sumber daya yang terdapat dalam lingkungan seringkali langka dan berharga. Pendekatan Sumber terhadap bisnis organisasi dapat diukur menurut sejauh mana hubungan antara program bisnis yang diperkuat anggota dan lingkungan sekitarnya, yang cenderung berperan sebagai sumber pencapaian tujuan,

3. Pendekatan proses (internal process approach), Pendekatan proses mempertimbangkan efisiensi dan fungsionalitas institusi internal. Dalam institusi yang berfungsi, proses internal berjalan dengan lancar ketika bagian-bagian yang ada dikoordinasikan dan dikoordinasikan. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan tetapi menitikberatkan pada aktivitas yang dilakukan oleh sumber fasilitas, yang menggambarkan efisiensi dan kesehatan fasilitas.

2.3 Faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Efektivitas diartikan sebagai keberhasilan pelaksanaan suatu program dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya prestasi kerja seorang pegawai. Menurut Gie, faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah;

- a. Waktu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor penting. Semakin lama suatu tugas tertentu diselesaikan, maka

semakin banyak tugas lain yang mengikuti dan hal ini mengurangi efisiensi kerja karena menyita banyak waktu.

- b. Tugas, bawahan harus diberitahu tentang tujuan dan pentingnya tugasnya
- c. Produktivitas, seorang pegawai yang memiliki produktivitas tinggi dalam pekerjaannya tentu akan mampu mencapai prestasi kerja yang baik. Dan sebaliknya.
- d. Motivasi, pemimpin dapat mendorong bawahannya dengan memperhatikan kebutuhan dan tujuan sensitif mereka. Semakin karyawan termotivasi untuk bekerja secara positif, semakin baik kinerjanya.
- e. Evaluasi kerja, pemimpin mendorong, membantu dan menginformasikan bawahan, sebaliknya bawahan harus menyelesaikan tugas dengan benar atau tidak.
- f. Pengawasan dengan adanya pengarahan, maka pemantauan kinerja pegawai dapat terus dilakukan, sehingga meminimalisir resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- g. Lingkungan kerja Lingkungan tempat kerja mengacu pada perencanaan ruang, cahaya alami dan pengaruh kebisingan, yang mempengaruhi kemampuan untuk fokus pada pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan.

h. Perlengkapan dan fasilitas, adalah alat dan perlengkapan yang disediakan oleh manajemen dalam bekerja, semakin baik sarana yang diberikan oleh perusahaan bekerja, maka semakin baik pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan.

Dari uraian di atas terlihat bahwa waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, atasan dan lingkungan kerja, serta kesempurnaan wilayah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efisiensi pegawai. Jika faktor-faktor di atas tidak ada, sulit bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi stafnya. Menurut Winardi, efisiensi dapat dicapai dengan mendefinisikan sumber daya untuk seluruh organisasi dan mengkoordinasikan individu dan kelompok dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuatkan kerangka pikir sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut

2.4 Kerangka pikir



2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, kajian teori serta kerangka pikir diatas, maka penulis mendapatkan hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Birokrasi berupa Kepemimpinan Tradisional, (X1) dan Kepemimpinan kharismatik (X2) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

2. Kepemimpinan Birokrasi Berupa Kepemimpinan Tradisional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?
3. Kepemimpinan birokrasi berupa kepemimpinan kharismatik (X2) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Adapun tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Efektivitas kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah deskriptif berdasarkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden yang terpilih sebagai sampel dalam hal ini pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, sedangkan data sekunder merupakan data penunjang yangn berhubungan dengan penelitian ini yang diperoleh dari pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

3.1.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk mengetahui data – data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel – variabel korelasi.

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator
<p>Kepemimpinan Birokrasi</p> <p>(X)</p> <p>Pasolong (2013: 1)</p>	<p>Kepemimpinan Tradisional,</p> <p>Kepemimpinan Kharismatik</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki visi yang sangat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas - Mengkomunikasikan visi yang efektif - Mengetahui kekuatan – kekuatan sendiri dan memanfaatkannya - Kepemimpinan oleh seseorang yang memiliki sifat yang baik atau bijak melebihi orang – orang kebanyakan. - Pemimpin yang disegani karena dapat dijadikan panutan - Pemimpin yang membawa perubahan besar dalam kehidupan atau mempengaruhi kehidupan para pengikutnya. - Kepemimpinan yang mampu menarik perhatian orang banyak karena dirasakan manfaatnya - Kemampuan pemimpin memberikan pertimbangan – pertimbangan yang bijak inspiratif, dan memberikan rangsangan intelektual bagi para pengikutnya.
<p>Efektifitas kerja</p> <p>(Y)</p> <p>Menurut Richard M .Steers</p>	<p>- Kriteria</p> <p>- Ukuran</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja - Kemampuan berlabar - Pencarian sumber daya - Pencapaian Tujuan - Integrasi - Adaptasi

Masing – masing variabel yang diukur akan menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Kuesioner akan disusun dengan menyiapkan lima (5) pilihan pertanyaan yakni selalu, sering, kadang – kadang, jarang, dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Sangat Puas/Selalu	5
Puas/Sering	4
Cukup Puas/Kadang – kadang	3
Tidak Puas/Jarang	2
Sangat Tidak Puas/Tidak pernah	1

3.2.1 Populasi dan Sampel

Nazir (1988:3) Mengatakan bahwa publik tertarik pada informasi, bukan orang atau benda. Dalam hal ini, populasi adalah penjumlahan dari semua nilai yang mungkin, serta hasil perhitungan dan pengukuran kuantitatif dan kualitatif dari ciri-ciri tertentu untuk keseluruhan himpunan objek (Handari, 1995:141)

Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, yang berjumlah 26 orang.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket dan wawancara yang akan didistribusikan kepada pegawai Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang ditetapkan sebagai sampel.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi serta melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dilapangan.
2. Kuesioner, adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada para aparatur Dinas Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

3.2 Prosedur Penelitian

3.2.1 Uji Validitas

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

Untuk skala pengukuran interval korelasi digunakan pengujian validitas dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

X = Variabel bebas (*Independent*)

Y = Variabel terikat (*Dependent*)

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus :

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n= Jumlah responden

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t – student dan dibandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas (n – 2), taraf signifikan yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t di bawah atau sama dengan nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing – masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dapat diketahui dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi nilai r, seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Guildford

R	Keterangan
0,000 < 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 < 0,399	Korelasi Rendah
0,400 < 0,699	Korelasi Sedang
0,700 < 0,899	Korelasi Tinggi
0,900 < 1,000	Korelasi Sangat Tinggi

3.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden. Ini dimaksudkan apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan – pertanyaan yang valid.

Uji perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik belah dua dari Spearman Brown, yang langkah – langkahnya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan – pernyataan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing – masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing – masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *produc 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*.

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

Keterangan:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

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

Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r_i hitung > r tabel, berarti item pernyataan adalah *reliable*/andal.

3.3 Konversi Data

Untuk mengukur variabel – variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang disebarkan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisa penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan konversi data.

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008 : 187) dengan langkah – langkah sebagai berikut :

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

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

c. Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus :

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

d. Mencari nilai panjang kelas (i) dengan rumus :

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

e. Membuat tabulasi dengan tabel penolong;

No.	Kelas interval	Fi	Nilai Tengah (Xi)	Xi ²	f.Xi	f.Xi ²
1.						
2.						
Jumlah		Σf			$\Sigma f \cdot X_i$	$\Sigma f \cdot X_i^2$

f. Mencari rata – rata (*mean*), dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\Sigma fX_i}{n}$$

g. Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus :

$$S = \sqrt{\frac{n \cdot \Sigma fX_i^2 - (\Sigma fX_i)^2}{n \cdot (n - 1)}}$$

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus :

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

Dimana:

T_i : Data Interval

X_i : Data Ordinal

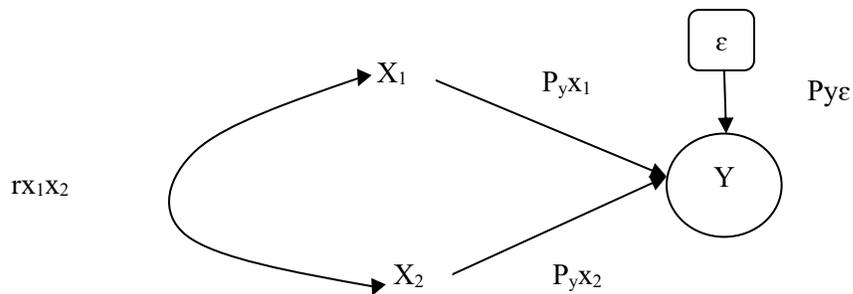
\bar{x} : Nilai rata – rata

S : Simpangan baku

3.3.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala interval serta analisa jalur dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 3.1
Struktur Path Analisis



Dimana :

X_1 = Artifacts

X_2 = Keyakinan

Y = Kinerja Pegawai

ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi Y.

3.4 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pengujian hipotesis menggunakan path analisis akan dilakukan dengan langkah – langkah berikut.

1. Membuat persamaan struktural, yaitu.

$$Y = \text{Py}_{x1}X1 + \text{Py}_{x2}X2 + \epsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X1, X2, dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Py_{x1} ($i = 1, 2$)
6. Menghitung R^2_y (X1, X2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2 terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($\text{Py}\epsilon$)
8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent yaitu :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow x1 \longrightarrow Y = (\text{Py}_{x1}) (\text{Py}_{x1}) \text{ dimana } i = 1, 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftarrow x1 \longrightarrow Y$$

$$= (\text{Py}_{xi}) (\text{Ry}_{xix}) (\text{Py}_{xi}), \text{ dimana } i = \text{yang berpengaruh dan } j = \text{yang dilalui.}$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung, atau dengan rumus $= \text{Py}_{xi}^2 + \sum \text{Py}_{xi} \text{rxixj}$.

9. Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama :

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

Ho : $P_{yx1} > P_{yx2} \dots \dots \dots P_{yjk} > 0$

HI : Sekurang – kurangnya ada sebuah $P_{yxi} < 0$

Statistik Uji dipergunakan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2_{yX_1 X_2 \dots \dots \dots X_k}}{k (1 - R^2_{yX_1 X_2 \dots \dots \dots X_k})}$$

Kriteria uji :

Terima Ho, jika F hitung < F daftar

Tolak Ho, jika F hitung > F daftar

Hipotesis kedua :

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

Ho : $P_{yxi} = 0$

Ho : $P_{yxi} \neq 0$

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

$$t_1 = \frac{\frac{P_{YX_i}}{\sqrt{(1 - R^2_{yX_1 \dots X_k}) C_{ii} \sum X^2_{th}}}}{n - k - 1}$$

Kriteria uji :

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

Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{daftar}$.

Untuk melakukan pengujian yang akan dilakukan dari metode analisis jalur dengan menggunakan program komputer SPSS versi 21 dan program Microsoft Excel versi 2003.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi lahir dari pemekaran Wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dipisahkan dari pemerintah induknya yaitu Wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow yang ditetapkan dengan Keputusan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pemekaran Wilayah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara . Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara kemudian menyusun Peraturan Daerah No. 5 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah Tahun 2008 yang disahkan oleh Gubernur Sulawesi Utara pada tanggal 25 Februari 2008.

- Sebelah Utara berbatasan dengan Dinas PPKBPP dan PA
- Sebelah Timur berbatasan dengan Puskesmas Kaidipang
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Dinas Kesehatan
- Sebelah Barat berbatasan dengan Dinas Perikanan dan Kelautan

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

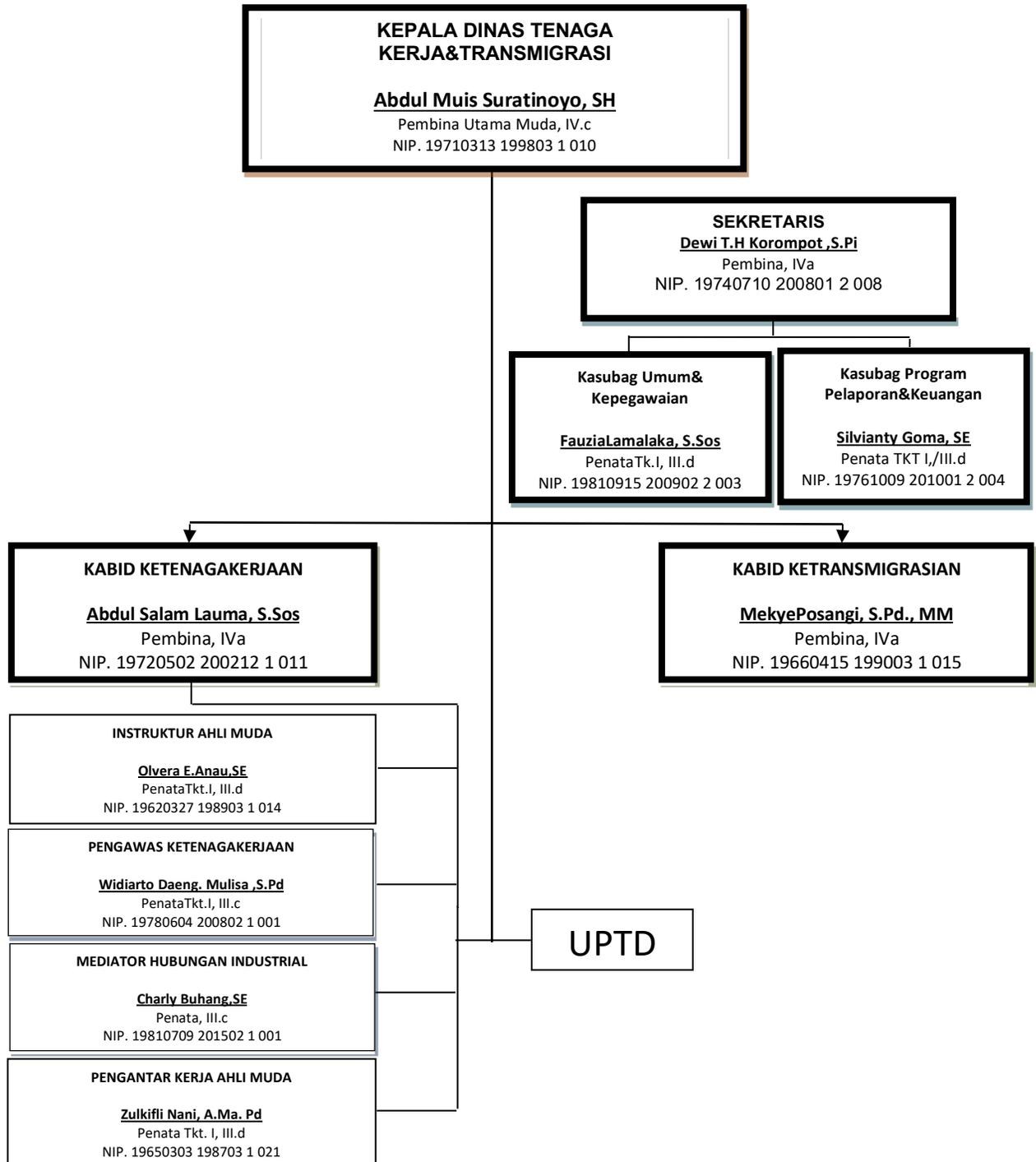
Meningkatkan kualitas ketenagakerjaan dengan pelatihan keterampilan Tenaga Kerja serta Pengembangan Kawasan Transmigrasi yang maju dan sejahtera.

b. Misi

1. Peningkatan sumber daya Manusia, dengan meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja
2. Peningkatan upaya perluasan kesempatan kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja
3. Peningkatan pembinaan Hubungan Industrial yang harmonis, Dinamis dan berkeadilan
4. Peningkatan Pelayanan Prima
5. Pembuatan Sertifikat hak milik atas tanah warga Transmigrasi
6. Pengembangan kawasan pemukiman transmigrasi yang memenuhi standar catur layak (Pengembangan sentra produksi).

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bolaang Mongondow Utara



4.1.3 Kedudukan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekteraris Daerah.

4.1.4 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 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan hasilnya 24 kusioner juga kembali. Berdasarkan tingkat pengembalian kusioner dari responden diperoleh sebanyak 100%. Hal ini disebabkan pada saat penyebaran kusioner di lokasi penelitian aparatur di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara semuanya berada dilokasi penelitian dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karakteristik responden pada penelitian ini adalah aparatur di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	13	54,16%
2. Perempuan	11	45,83%
Umur		
<30 tahun	5	20,83%
30-40 tahun	2	8,33%
41-50 tahun	10	41,66%
50> tahun	7	29,16%

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diperoleh data gambaran jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil yang didapatkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dominasi dalam penelitian ini sebanyak 13 orang responden dengan persentase 54,16% sedangkan perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 45,83%. Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian tertinggi sekitar 41,66% berumur 41-50 tahun, kemudian diikuti 29,16% 50>, kemudian 20,83% berumur <30 tahun sedangkan sisanya berumur 30-40 tahun sebesar 8,33%.

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

4.2.3 Uji Validitas Kepemimpinan Birokrasi (X) dan Epektifitas Kerja Pegawai (Y)

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

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Birokrasi (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,628	0,207	Valid
2	0,649	0,207	Valid
3	0,591	0,207	Valid
4	0,627	0,207	Valid
5	0,711	0,207	Valid
6	0,272	0,207	Valid
7	0,261	0,207	Valid
8	0,564	0,207	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.3 menerangkan bawah 8 butir pertanyaan yang diolah menggunakan analisis SPSS versi 21 dengan *Pearson Correlation* (r-hitung) antara nilai butir pertanyaan dengan nilai total, selanjutnya hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r-tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 24 maka diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,207. Hasil perhitungan diperoleh *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,207 artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Kepemimpinan Birokrasi (X) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data sampel penelitian.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Ewektifitas Kerja Pegawai (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,701	0,207	Valid
2	0,569	0,207	Valid
3	0,708	0,207	Valid
4	0,825	0,207	Valid
5	0,623	0,207	Valid
6	0,747	0,207	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)= 24 maka diperoleh hasil r-tabel sebesar 0,207. Hasil perhitungan diperoleh nilai *Pearson Correlation* untuk semua butir pertanyaan >0,207 artinya bahwa semua butir pertanyaan pada instrument Ewektifitas Kerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid dan dapat digunakan untuk pengambilan sample data.

Berdasarkan du Tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan baik Kepemimpinan Birokrasi (X) dan Ewektifitas Kerja (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.

4.2.4 Uji Reliabilitas Instrument Kepemimpinan Birokrasi (X) dan Ewektifitas Kerja Pegawai (Y)

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

Uji relibitas 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 relibitas ditempuh dengan menggunakan metode *Cronnbach's Alpha*. Kusioner dikatan reliable jika mempunyai nilai *Cronnbach's Alpha* lebih besar dari nilai r-tabel 0,207. Oleh karena itu, secara hasil uji relibitas instrument pertanyaan Kepemimpinan Birokrasi (X) dan Ewektifitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.5 dan Tabel 4.6 sebagai berikut :

4.5 Uji Relibilitas Data Kepemimpinan Birokrasi (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,693	0,207	Reliabel
2	0,687	0,207	Reliabel
3	0,690	0,207	Reliabel
4	0,672	0,207	Reliabel
5	0,661	0,207	Reliabel
6	0,713	0,207	Reliabel
7	0,713	0,207	Reliabel
8	0,691	0,207	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

4.6 Uji Relibilitas Data Epektifitas Kerja Pegawai (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,737	0,207	Reliabel
2	0,760	0,207	Reliabel
3	0,743	0,207	Reliabel
4	0,729	0,207	Reliabel
5	0,754	0,207	Reliabel
6	0,738	0,207	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 Birokrasi (X) berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,781 > 0,207$ (r_{tabel}) terdapat pada lampiran sedangkan nilai reliabilitas (r_i) dari instrument pertanyaan Epektifitas Kerja Pegawai (Y) berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,774 > 0,207$ (r_{tabel}) terdapat pada lampiran maka sebagaimana dasar dalam pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa

instrument pertanyaan Kepemimpinan Birokrasi (X) dan Epektifitas Kerja Pegawai (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.

4.2.5 Uji Regresi Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,401	2	23,201	7,432	,000 ^b
	Residual	65,557	21	3,122		
	Total	111,958	23			

a. Dependent Variable: Epektifitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kharismatik, Kepemimpinan Tradisional

4.2.5.1 Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Pemimpin Kharismatik (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Epektifitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi baik instrument Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpin Kharismatik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Epektifitas Kerja Pegawai (Y) sebagaimana tercantum pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpin Kharismatik (X2) Berpengaruh Secara Terhadap terhadap Epektifitas Kerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,760	4,442		2,197	,000
1 Kepemimpinan Tradisional	,362	,258	,484	1,402	,000
Kepemimpinan Kharismatik	,595	,275	,439	2,166	,003

a. Dependent Variable: Epektifitas Kerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier bahwa diketahui nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Tradisional (X1) sebesar 0,00 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel kepemimpinan tradisional berpengaruh signifikan terhadap variabel Epektifitas Kerja Pegawai (H1 Diterima), sedangkan variabel Kepemimpin Kharismatik (X2) diketahui nilai signifikansi variabel pertimbangan sebesar 0,03 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel pertimbangan berpengaruh signifikan terhadap Epektifitas Kerja Pegawai (H1 Diterima).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,414	,359	1,767

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kharismatik, Kepemimpinan Tradisional

Hasil nalaisis berdsasarkan Tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,414 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Struktur

Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpin Kharismatik (X2) terhadap Ewektifitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 41,4% sedangkan 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.2.6 Uji Hipotesis dengan Pendekatan Koefesien Jalur

Rangkuman nilai koefesien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Koefesien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefesien Jalur (Beta)	Nilai Signifikansi	Hasil Pengujian	Koefesien Determinasi	Koefesien Variabel Lain
Kepemimpinan Tradisional (X1) Terhadap Ewektifitas Kerja Pegawai (Y)	0,484	0,000	Berpengaruh Signifikan	0,414 = 41,4%	0,765
Kepemimpin Kharismatik (X2) Terhadap Ewektifitas Kerja Pegawai (Y)	0,439	0,003	Berpengaruh Signifikan		

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Tahun 2023

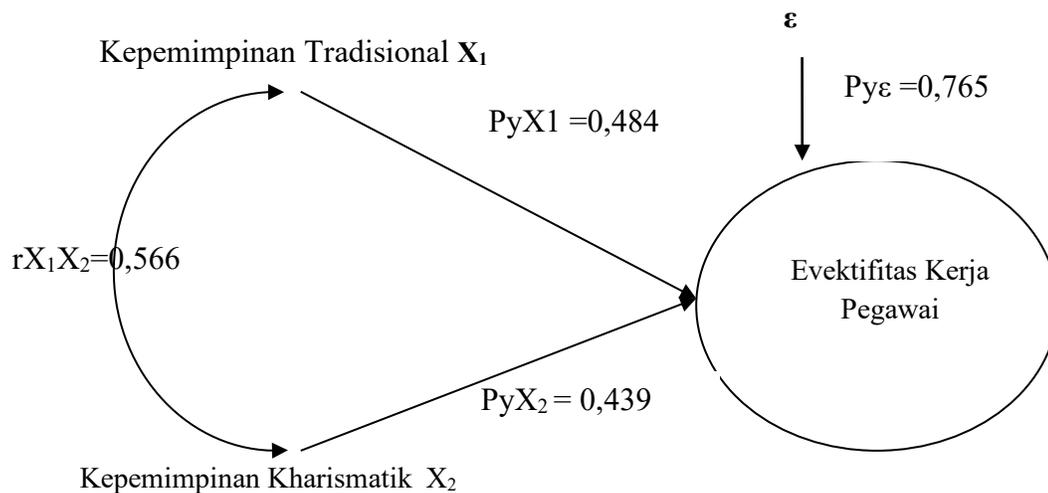
Tabel 4.9 Nilai Korfelasi Kepemimpinan Tradisional (X1) Terhadap Kepemimpin Kharismatik (X2)

Correlations

		Kepemimpinan Tradisional	Kepemimpinan Kharismatik
Kepemimpinan Tradisional	Pearson Correlation	1	,566**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	24	24
Kepemimpinan Kharismatik	Pearson Correlation	,566**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	24	24

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

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 Analysis* penelitian adalah sebagai berikut : $Y = 0,484 X1 + 0,439 X2 + 0,765$. Persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kepemimpinan Tradisional (X1) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Efektivitas Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 48,4% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Variabel Kepemimpinan Kharismatik (X2) memiliki nilai 0,439 artinya setiap terjadi kenaikan struktur pemrakarsa sebesar 1 % maka Efektivitas Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 43,9% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Sedangkan nilai ϵ dapat di cari dengan rumus $P_{ye} = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,414} = 0,765$. Nilai ϵ sebesar 0,765 menunjukkan koefisien pengaruh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 76,5 yang dapat mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai (Y)
- 4) Berdasarkan nilai signifikansi antara variabel Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpinan Kharismatik (X2) sebesar $0,004 < 0,005$ yang berarti bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpinan Kharismatik (X2). Hasil nilai r-hitung untuk hubungan Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpinan Kharismatik (X2) sebesar $0,566 > 0,207$ (r-tabel) maka disimpulkan bahwa ada hubungan

korelasi antara variabel Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpinan Kharismatik (X2).

4.3 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Kepemimpinan Tradisional dan Kepemimpinan Kharismatik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dimana berdasarkan analisis jalur ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan Tradisional (X1) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan sebesar 1 % maka Efektivitas Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 48,4% dengan asumsi variabel lain tetap, kemudian Kepemimpinan Kharismatik (X2) memiliki nilai 0,439 artinya setiap terjadi kenaikan sebesar 1 % maka Efektivitas Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 43,9% dengan asumsi variabel lain tetap. Untuk uji regresi nilai *R Square* sebesar 0,414 maka memiliki arti bahwa seumbangan variabel Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpinan Kharismatik (X2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 41,4% sedangkan 58,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan nilai korelasi Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpinan Kharismatik (X2) sebesar $0,566 > 0,207$ (r-tabel). Apabila variabel Kepemimpinan Birokrasi meningkat maka Efektivitas Kerja Pegawai juga meningkat.

Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Adapun kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yakni : Kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawainya, Ketegasan pemimpin dalam memberikan disiplin kerja kepada para pegawai, Kemampuan pemimpin dalam melakukan komunikasi dengan pegawai, Kecerdasan pemimpin dalam mengambil keputusan.

Adapun kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yakni :

1. Kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawainya
2. Ketegasan pemimpin dalam memberikan disiplin kerja kepada para pegawai
3. Kemampuan pemimpin dalam melakukan komunikasi dengan pegawai
4. Kecerdasan pemimpin dalam mengambil keputusan

Keempat indikator tersebut perlu diterapkan dan juga diberdayakan secara maksimal agar dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Indikator dominan dalam membentuk variabel kepemimpinan adalah disiplin kerja dan pengambilan keputusan, artinya bahwa indikator disiplin kerja pegawai sangatlah penting untuk selalu diterapkan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara untuk menentukan keberhasilan satu pekerjaan yang dilaksanakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian :

- 1) Sumbangan variabel Kepemimpinan Tradisional (X1) dan Kepemimpinan Kharismatik (X2) secara simultan terhadap Epektifitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 41,4% sedangkan 58,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti
- 2) Kepemimpinan Tradisional (X1) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan sebesar 1 % maka Epektifitas Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 48,4% dengan asumsi variabel lain tetap
- 3) Kepemimpinan Kharismatik (X2) memiliki nilai 0,439 artinya setiap terjadi kenaikan sebesar 1 % maka Epektifitas Kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 43,9% dengan asumsi variabel lain tetap..

5.2 Saran

- 1) Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut untuk meningkatkan Epektifitas Kerja Pegawai hendaknya mempertahankan kedisiplinan karena dengan meningkatkan kedisiplinan efektivitas kerja pegawai bisa maksimal, dan menghasilkan hasil yang maksimal.
- 2) Untuk Pemerintah disarankan kiranya dapat memberikan penghargaan terhadap Aparatur yang memiliki prestasi kerja agar mereka lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara 2000;67 *Asas Kinerja Aparatur* Manajemen Sumber Data Manusia Perusahaan
- Max Webber, *Charisma And The Disenchantment Of The World* (PA: XLibris, 2001)
- Rendy Adiwilaga, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia* (Yogyakarta : Penerbit Deepublish, 2008), hlm. 1.
- Jufri Suyuthi Pulungan, *Fikih Siyasa*h (Yogyakarta : Penerbit Ombak, 2014) hlm 17
- Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformasional*, Yogyakarta : PT. LKS Printing
- Dwi Ari Wibawa, *Kepemimpinan Transaksional dn Kepemimpinan Transformasional* 2012
- Veitzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta : Raja Grafindo,2013) h. 1-2
- Maryati, Skripsi ‘ *Kepemimpinan Kepala Desa Neng Susilawati dalam Perubahan Sosial Masyarakat Desa* ‘ (Bandung : Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, 2016) h.23
- Kartono, Kartini 1992, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Jakarta: Rajawali Press
- Pamudji.s, 1995, *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Arifin Syamsul 2012, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta Mitra Wacana Media
- Eliana Sari Dkk, *Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap Motivasi Berprestasi*. Volume 8, Nomor 1 Tahun 2010

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh:

**ASMARANI
NIM:S2119077**



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

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi (X) Terhadap Efektivitas kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan :

Usia :

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

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

PERTANYAAN

1. Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin Memiliki visi yang sangat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas					
2	Pemimpin Mengkomunikasikan visi yang efektif					
3	Pemimpin Mengetahui kekuatan – kekuatan sendiri dan memanfaatkannya dalam kepemimpinannya					
4	Pemimpin memiliki sifat bijak dalam menghadapi bawahannya					
5	Pemimpin disegani dan dijadikan panutan oleh bawahannya					
6	Pemimpin yang membawa perubahan besar dalam kehidupan atau mempengaruhi kehidupan para pegawainya					
7	Pemimpin yang mampu menarik perhatian orang banyak karena dirasakan manfaatnya					
8	Pemimpin mampu memberikan pertimbangan-pertimbangan yang bijak inspiratif, dan memberikan rangsangan intelektual bagi para pegawainya					

2. Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan					
2	Pegawai mampu mensosialisasikan dan mengkomunikasikan pekerjaannya dengan pihak terkait					
3	Pegawai dapat beradaptasi dengan pekeerjaannya					
4	Pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang dihasilkan					
5	Pegawai mampu memberikan manfaat lebih kepada organisasi dari hasil pekerjaannya					
6	Pegawai mampu mengembangkan dirinya untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi					

Lampiran II

TABULASI DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN BIROKRASI (X)

RESPONDEN	X1				Total X1	X2				Total X2	Total
	1	2	3	4		1	2	3	4		
1	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	43
2	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	45
3	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	39
4	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	41
5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	42
6	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	39
7	5	5	4	3	17	3	4	4	4	15	37
8	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18	41
9	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	42
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	45
11	4	5	3	4	16	4	5	5	4	18	38
12	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	35
13	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	43
14	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	35
15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	37
16	4	3	4	5	16	4	5	4	4	17	36
17	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	43
18	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	41
19	5	4	3	5	17	5	4	4	5	18	38
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	45
21	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	42
22	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	39
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	40
24	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	44

TABULASI DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN BIROKRASI (X)

RESPONDEN	X1				Total X1	X2				Total X2	Total
	1	2	3	4		1	2	3	4		
1	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	43
2	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	45
3	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	39
4	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	41
5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	42
6	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	39
7	5	5	4	3	17	3	4	4	4	15	37
8	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18	41
9	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	42
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	45
11	4	5	3	4	16	4	5	5	4	18	38
12	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	35
13	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	43
14	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	35
15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	37
16	4	3	4	5	16	4	5	4	4	17	36
17	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	43
18	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	41
19	5	4	3	5	17	5	4	4	5	18	38
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	45
21	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	42
22	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	39
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	40
24	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	44

DATA FREKUENSI KEPEMIMPINAN BIROKRASI (X)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Total_Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	,495*	,350	,417*	,477*	-,015	,118	,514*	,628**
	Sig. (2-tailed)		,014	,094	,043	,018	,943	,582	,010	,001
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_2	Pearson Correlation	,495*	1	,349	,267	,393	,173	,113	,207	,649**
	Sig. (2-tailed)	,014		,095	,207	,057	,420	,599	,331	,001
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_3	Pearson Correlation	,350	,349	1	,248	,198	-,011	,284	,298	,591**
	Sig. (2-tailed)	,094	,095		,242	,355	,960	,179	,158	,002
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_4	Pearson Correlation	,417*	,267	,248	1	,668**	,409*	,229	,360	,627**
	Sig. (2-tailed)	,043	,207	,242		,000	,047	,283	,084	,001
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_5	Pearson Correlation	,477*	,393	,198	,668**	1	,395	,201	,736**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,018	,057	,355	,000		,056	,346	,000	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_6	Pearson Correlation	-,015	,173	-,011	,409*	,395	1	,393	,099	,272
	Sig. (2-tailed)	,943	,420	,960	,047	,056		,058	,646	,198
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_7	Pearson Correlation	,118	,113	,284	,229	,201	,393	1	,367	,261
	Sig. (2-tailed)	,582	,599	,179	,283	,346	,058		,078	,219
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_8	Pearson Correlation	,514*	,207	,298	,360	,736**	,099	,367	1	,564**
	Sig. (2-tailed)	,010	,331	,158	,084	,000	,646	,078		,004
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Total_Skor	Pearson Correlation	,628**	,649**	,591**	,627**	,711**	,272	,261	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,001	,000	,198	,219	,004	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24

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

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

UJI VALIDITAS DATA KEPEMIMPINAN BIROKRASI (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,628	0,207	Valid
2	0,649	0,207	Valid
3	0,591	0,207	Valid
4	0,627	0,207	Valid
5	0,711	0,207	Valid
6	0,272	0,207	Valid
7	0,261	0,207	Valid
8	0,564	0,207	Valid

UJI REABILITAS DATA KEPEMIMPINAN BIROKRASI (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	71,38	31,201	,614	,693
Item_2	71,50	30,522	,580	,687
Item_3	71,88	30,462	,510	,690
Item_4	71,63	29,114	,638	,672
Item_5	71,71	28,476	,741	,661
Item_6	71,67	32,580	,308	,713
Item_7	71,71	32,563	,318	,713
Item_8	71,54	30,955	,598	,691

DATA FREKUENSI EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

		Correlations						
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Total_Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	,223	,313	,497*	,316	,447*	,701**
	Sig. (2-tailed)		,294	,137	,013	,132	,029	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_2	Pearson Correlation	,223	1	,343	,438*	,240	,175	,569**
	Sig. (2-tailed)	,294		,101	,032	,258	,414	,004
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_3	Pearson Correlation	,313	,343	1	,580**	,269	,497*	,708**
	Sig. (2-tailed)	,137	,101		,003	,204	,014	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_4	Pearson Correlation	,497*	,438*	,580**	1	,371	,580**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,013	,032	,003		,074	,003	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_5	Pearson Correlation	,316	,240	,269	,371	1	,438*	,623**
	Sig. (2-tailed)	,132	,258	,204	,074		,032	,001
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_6	Pearson Correlation	,447*	,175	,497*	,580**	,438*	1	,747**
	Sig. (2-tailed)	,029	,414	,014	,003	,032		,000
	N	24	24	24	24	24	24	24
Total_Skor	Pearson Correlation	,701**	,569**	,708**	,825**	,623**	,747**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,001	,000	
	N	24	24	24	24	24	24	24

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

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

UJI VALIDITAS DATA EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,701	0,207	Valid
2	0,569	0,207	Valid
3	0,708	0,207	Valid
4	0,825	0,207	Valid
5	0,623	0,207	Valid
6	0,747	0,207	Valid

UJI REABILITAS DATA EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	49,25	15,935	,616	,737
Item_2	49,04	17,172	,484	,760
Item_3	49,12	16,549	,643	,743
Item_4	49,17	16,058	,783	,729
Item_5	49,00	16,957	,545	,754
Item_6	49,12	16,375	,689	,738

UJI KOEFESIEN JALUR X1 X2 DAN Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,414	,359	1,767

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kharismatik, Kepemimpinan Tradisional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,401	2	23,201	7,432	,000 ^b
	Residual	65,557	21	3,122		
	Total	111,958	23			

a. Dependent Variable: Epektifitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kharismatik, Kepemimpinan Tradisional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,760	4,442		2,197	,000
	Kepemimpinan Tradisional	,362	,258	,484	1,402	,000
	Kepemimpinan Kharismatik	,595	,275	,439	2,166	,003

a. Dependent Variable: Epektifitas Kerja Pegawai

**KORELASI KEPEMIMPINAN TRADISIOANAL (X1) DAN
KEPEMIMPINAN KHARISMATIK (X1)**

Correlations

		Kepemimpinan Tardisional	Kepemimpinan Kharismatik
Kepemimpinan Tardisional	Pearson Correlation	1	,566**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	24	24
Kepemimpinan Kharismatik	Pearson Correlation	,566**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	24	24

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



**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Alamat Jalan Imam Bonjol Boroko Kecamatan Kaidipang Kodepos 95765

REKOMENDASI

Nomor : 560 /Kpa/Disnakertrans/XI/2022

Menindaklanjuti Surat dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Nomor : 220/88/KBP/BMU/XI/2022, Tanggal : 29 November 2022 Perihal Permohonan Izin Penelitian, Maka bersama ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Merekomendasikan Kepada :

NAMA : Asmarani

NIM : S2119077

PROGRAM STUDI : Ilmu Pemerintahan

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Bahwa yang namanya tersebut diatas akan melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Terhitung Mulai Tanggal 29 November 2022 s/d 29 Februari 2023 terkait penulisan karya ilmiah (Skripsi) sebagai syarat penyelesaian akhir studi Mahasiswa pada Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian Rekomendasi ini dibuat guna keperluan selanjutnya.

Boroko, 30 November 2022

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

**ABDUL MUIS SURATINOYO, SH.,MH
PEMBINA UTAMA MUDA IV/c
NIP.19710313 199803 1 010**

Tembusan :

1. Yang Bersangkutan
2. Arsip



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

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

Nomor : 4332/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang
Mongondow Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Asmarani
NIM : S2119077
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 20 Oktober 2022
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : *07* /FISIP-UNISAN/S-BP/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
NIDN : 0927128301
Jabatan : Tim Verifikasi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Asmarani
NIM : S2119077
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

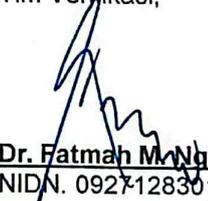
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **20%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,


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

Gorontalo, 15 Maret 2023
Tim Verifikasi,


Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
NIDN. 0927128301

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI_S2119077_ASMARANI.docx

AUTHOR

S2119077ASMARANI S2119077

WORD COUNT

8511 Words

CHARACTER COUNT

56387 Characters

PAGE COUNT

60 Pages

FILE SIZE

290.4KB

SUBMISSION DATE

Mar 14, 2023 6:33 PM PDT

REPORT DATE

Mar 14, 2023 6:35 PM PDT

● **20% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 18% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

● **20% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

TOP SOURCES

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

1	core.ac.uk Internet	2%
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 Submitted works	2%
3	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet	2%
4	repository.unibos.ac.id Internet	1%
5	repository.radenfatah.ac.id Internet	1%
6	media.neliti.com Internet	<1%
7	bukabuku2015.blogspot.com Internet	<1%
8	scribd.com Internet	<1%

9	repository.poliupg.ac.id Internet	<1%
10	repository.uinjambi.ac.id Internet	<1%
11	repository.unika.ac.id Internet	<1%
12	123dok.com Internet	<1%
13	repository.upi.edu Internet	<1%
14	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%
15	id.123dok.com Internet	<1%
16	digilib.iainkendari.ac.id Internet	<1%
17	Anisfu Rahman, Eko Daryanto, Nur Aini. "PENGARUH SAFETY LEADER..." Crossref	<1%
18	jurnal.unpand.ac.id Internet	<1%
19	delanoprasetyo.blogspot.com Internet	<1%
20	id.scribd.com Internet	<1%

21	repo.uinsatu.ac.id Internet	<1%
22	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	<1%
23	adoc.pub Internet	<1%
24	journal.unismuh.ac.id Internet	<1%
25	ejournal.unsub.ac.id Internet	<1%
26	eprints.upgris.ac.id Internet	<1%
27	digilib.uinsgd.ac.id Internet	<1%
28	eprints.ung.ac.id Internet	<1%
29	repository.ummat.ac.id Internet	<1%
30	repository.unhas.ac.id Internet	<1%
31	vdocuments.site Internet	<1%

ABSTRACT

ASMARANI, S2119077. THE EFFECT OF BUREAUCRATIC LEADERSHIP ON APPARATUS WORK EFFECTIVENESS AT THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION OFFICE OF NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

The purpose of this study is to find the effect of bureaucratic leadership on apparatus work effectiveness at the Manpower and Transmigration Office of North Bolaang Mongondow District. The research method used in this study is a type of survey research with a quantitative approach, namely research using words or sentences, pictures, and numbers. This study employs a questionnaire as the main data collection tool. The population and samples used in this study are all apparatus at the Manpower and Transmigration Office of North Bolaang Mongondow District, totaling 24 respondents. The results indicate that bureaucratic leadership (X) affects apparatus work effectiveness (Y) by 41.4%. Traditional leadership (X1) has a value of 0.484, meaning that with every increase of 1%, apparatus work effectiveness increases by 48.4%. Charismatic leadership (X2) has a value of 0.439, meaning that with every 1% increase, apparatus work effectiveness increases by 43.9%, assuming other variables remain constant. Bureaucratic leadership has a positive and significant effect on apparatus work effectiveness.

Keywords: bureaucratic leadership, apparatus work effectiveness

ABSTRAK

ASMARANI. S2119077. PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow 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. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang berjumlah 24 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan birokrasi (X) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 41,4%. Kepemimpinan tradisional (X1) memiliki nilai 0,484 artinya setiap terjadi kenaikan sebesar 1 %, efektivitas kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 48,4%. Kepemimpinan kharismatik (X2) memiliki nilai 0,439 artinya setiap terjadi kenaikan sebesar 1%, efektivitas kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 43,9% dengan asumsi variabel lain tetap. Kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kata kunci: kepemimpinan birokrasi, efektivitas kerja pegawai

BIODATA



I. Identitas

Nama : Asmarani
Nim : S2119077
Tempat, Tanggal Lahir : Toli - Toli, 09 Desember 1989
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Alamat : Jl.Datu Binangkal Korompot Desa Kuala Kec. Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara 95765
Alamat e-mail : asmaranidatuella09@gmail.com
No. HP : 0812- 4365 -5077

II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar di SDN Negeri 4 Modo : 2001
2. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 4 Bokat : 2004
3. Sekolah Menengah Kejuruan di SMk Negeri 1 Lipunoto : 2008