

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BATUDAA KABUPATEN GORONTALO

Oleh
SELVI TRIANA
NIM: S.2120011

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



PROGRAM SARJANA ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BATUDAA KABUPATEN GORONTALO

Oleh:

SELVI TRIANA

NIM: S2120011

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
NIP: 19621231 198703 1 029

Pembimbing II



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

Mengetahui,

**Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan**


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

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BATUDAA KABUPATEN GORONTALO

Oleh:

SELVI TRIANA

NIM: S2120011

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan di setujui
Oleh tim penguji Pada Tanggal

Komisi Penguji :

1. Dr. Zuchri Abdussamad, S.I.K.,M.Si
2. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
3. Swastiani Dunggio, S.IP.,M.Si
4. Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
5. Purwanto,S.IP.,M.Si

.....
.....
.....
.....
.....

Mengetahui :

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

.....

Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN: 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

.....

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Karya Tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Gorontalo, 2024

Yang membuat Pernyataan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Tak Perlu khawatir akan bagaimana alur cerita pada jalan ini, Perankan saja, Tuhan ialah sebaik-baiknya sutradara."

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan dengan tulus karya ini kepada orang-orang yang berperan dalam hidupku, terutama :

- 1. Kepada Ibu (Nanang Hamid) Ibuku tercinta Terimakasih atas segala Doa, Semangat serta Nasihatnya untuk keberhasilanku.**
- 2. Untuk Calon Suami (Moh. Rizky Ahudulu S.H) Terimakasih sudah jadi Support sistem saya sehingga saya bias berhasil menyelesaikan Skripsi ini.**
- 3. Untuk Ayah Tiri saya (Gini Kiama) Terimakasih untuk semua Kerja Keras dan usaha agar saya bisa sampai di tahap ini.**
- 4. Untuk Kakak Laki-laki saya (Dimas Bramaditya Taufan) dan (Aditya Taufan) Terimakasih atas Semangat dan Dukungannya.**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Berkat Rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Peran Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo”** tepat pada waktunya.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa isi msteri yang ada dalam Skripsi ini masih sederhana dan banyak kekurangannya, oleh karena keterbatasan bahan bacaan dan pengetahuan saya sendiri. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan masukan perbaikan dari Bapak Ibu Dosen. Terima kasih yang tidak terhingga, Saya ucapkan kepada kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Bapak Abidin Eato dan Ibunda Nanang Hamid yang telah tulus ikhlas mendidikan dan membesarkan penulis.

Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada: Ibu Dr. Juriko Abdussamad. M.Si selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo; Bapak Dr. H. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas UNISAN Gorontalo dan juga sekaligus pembimbing pertama dalam penulisan Skripsi sampai selesai Bapak Dr. H. Abdul Gaffar Latjokke., M.Si selaku Rektor Universitas UNISAN Gorontalo ; Bapak Purwanto, S.IP., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo dan juga sekaligus pembimbing kedua dalam penulisan skripsi sampai selesai; Ibu Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Pemerintahan sekaligus penguji tiga saya ; Bapak Dr. Arman,

S.Sos., M.Si selaku Penguji kedua saya : Bapak Dr. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Gorontalo, Bapak Camat Batudaa dan seluruh Staf Kantor Camat atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan proposal penelitian ini; serta teman-temanku satu bimbingan penelitian Proposal sampai Skripsi yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Saya selaku penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi Skripsi ini, masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan saya sendiri. Olehnya itu saran perbaikan sangat diharapkan dari bapak dan ibu tim penguji. Akhir kata, penulis berharap, semoga Skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Gorontalo, Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
ABSTRAKSI.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian kepemimpinan.....	8
2.2 Peran kepemimpinan... ..	12
2.3 Teori kepemimpinan pemerintahan.....	15
2.4 Kinerja.....	20
2.5 Indikator kinerja pegawai.....	24
2.6 Kerangka konseptual.....	28
2.7 Hipotesis.....	30

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian.....	32
3.2 Metode Penelitian	32
3.2.1 Desain penelitian.....	32
3.2.2 Operasionalisasi variabel	33
3.2.3 Populasi dan sampel.....	35
3.2.4 Prosedur pengumpulan data.....	36
3.2.5 Prosedur penelitian.....	36
3.2.6 Teknik analisis data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
4.2. Hasil Penelitian.....	57
4.3. Deskripsi variabel penelitian	61
4.4. Hasil uji statistik.....	71
4.5. Pembahasan	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X dan Y.....	33
Tabel 3.2 Bobot nilai variabel.....	35
Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi.....	38
Tabel 4.1 Hasil uji validitas peran kepemimpinan (variabel X).....	57
Tabel 4.2 Hasil uji validitas kinerja pegawai (variabel Y).....	58
Tabel 4.3 Uji reliabilitas peran kepemimpinan (variabel X).....	59
Tabel 4.4 Uji reliabilitas kinerja pegawai (variabel Y).....	60
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan penekanan pada penyelesaian pekerjaan untuk tercapainya efisiensi dan efektivitas.....	61
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada pagawai dalam melaksanakan penjadwalan.....	62
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pimpinan lebih mementingkan bagaimana cara untuk memecahkan masalah, sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan dengan.....	63
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pimpinan menekankan agar tugas dikerjakan sesuai dengan deadline, sehingga pegawai perlu pandai dalam time management.....	63
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan dorongan atau memotivasi pegawainya, agar mampu terbentuknya tim kerja.....	64
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada pembinaan hubungan positif dan komunikasi yang baik kepada bawahannya.....	65
Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada penyediaan fasilitas kerja kepada bawahannya.....	65
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada saling menghargai antara pemimpin dengan bawahannya dan antara sesama pegawai.....	66
Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang hasil kerja pegawai memenuhi standar	

mutu yang ditetapkan.....	67
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang pegawai mempunyai kecepatan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ia kerjakan.....	67
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki inisiatif dalam metode kerja baru.....	68
Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki inisiatif pemecahan masalah yang tepat.....	68
Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan semua tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.....	69
Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi.....	69
Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang pegawai menyampaikan informasi yang lengkap dan jelas.....	70
Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan masyarakat.....	70
Tabel 4.21 Koefisien jalur sub variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.....	72
Tabel 4.22 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama X1 dan X2 terhadap Y.....	74
Tabel 4.23 Pengaruh total sub variabel X1 terhadap variabel Y.....	75
Tabel 4.24 Pengaruh total sub variabel X2 terhadap variabel Y.....	76

ABSTRAK

SELVI TRIANA. S2120011. PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BATUDAA KABUPATEN GORONTALO

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) dan berorientasi pada bawahan (consideration) secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner, yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 22 pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) dan berorientasi pada bawahan (consideration) secara simultan berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo. Untuk memberikan kontribusi yang lebih banyak terhadap peningkatan kinerja pegawainya, tanpa memandang apa upaya itu, seorang pemimpin perlu memiliki nilai-nilai tertentu, yakni integritas dalam penatalayanan.

Kata kunci: peran kepemimpinan, kinerja pegawai, kantor camat



ABSTRACT

SELVI TRIANA. S2120011. THE EFFECT OF THE SUBDISTRICT HEAD'S LEADERSHIP ROLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BATUDAA SUBDISTRICT OFFICE, GORONTALO DISTRICT

This study aims to determine the effect of leadership roles, namely task-oriented (initiating structure) and subordinate-oriented (consideration), simultaneously and partially on apparatus performance in the Batudaa Subdistrict Office, Gorontalo District. The study employs a quantitative research approach with a survey method. The data collection tool is through a questionnaire, tested for validity and reliability. The sample size in the study covers 22 respondents. The data analysis method in this study is path analysis. The results show that leadership roles, namely task-oriented (initiating structure) and subordinate-oriented (consideration), simultaneously and partially affect apparatus performance (Y) in the Batudaa Subdistrict Head Office, Gorontalo District. To contribute more to improving apparatus performance regardless of what the effort is, a leader needs to have specific values, namely integrity in stewardship.

Keywords: leadership role, apparatus performance, subdistrict office

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang maju adalah organisasi yang didukung oleh kinerja sumber daya aparatur manusia yang dimilikinya. Pegawai yang berkinerja tinggi merupakan pegawai yang memiliki kemampuan hard skill (kemampuan yang dapat dilihat dengan mata) dan kemampuan soft skill (kemampuan yang tidak terlihat). Keterpaduan kedua kemampuan tersebut, tidak akan membuat pegawai tertinggal oleh kemajuan teknologi seperti sekarang ini. Hal ini disebabkan karena persaingan kerja di masa yang akan datang akan semakin berat, mengingat saat ini adopsi teknologi sudah masuk pada segala sendi kehidupan manusia, termasuk dalam dunia kerja. Olehnya itu, dukungan infrastruktur kerja bukan hanya merupakan persyaratan penting, akan tetapi juga dukungan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Untuk itu, semua sumber daya manusia, termasuk pegawai pemerintah untuk terus meningkatkan kualitas diri karena seiring perkembangan teknologi informasi, perkiraan jumlah dan jenis pekerjaan baru akibat adopsi teknologi tersebut.

Kinerja sumber daya pegawai pemerintah sangat penting karena berkaitan erat dengan peningkatan kompetensi, keterampilan, pengetahuan dan keahlian profesional pegawai di lingkungan kerja atau organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal, terutama dari segi hasil. Peningkatan kinerja sumber daya manusia juga berdampak pada karyawan, dimana mereka dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga secara otomatis dapat meningkatkan taraf hidupnya melalui

pencapaian hasil kinerja tersebut. Posisi pegawai selaku sumber daya organisasi dalam instansi pemerintah diperlukan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa jasa pelayanan ataupun materi atau produk kerja. Olehnya itu, seorang pimpinan harus melaksanakan perannya selaku pimpinan untuk terus memberikan motivasi secara terus menerus agar pegawai tetap memiliki semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Kasmir, 2020:179).

Selama ini sulit menilai berhasil tidaknya lembaga negara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara obyektif. Pengukuran kinerja suatu lembaga hanya lebih fokus pada kemampuan lembaga tersebut dalam menyerap anggaran. Dalam hal ini, suatu instansi dianggap berhasil melaksanakan tugas pokok dan fungsinya apabila dapat menyerap seratus persen APBN, tanpa memperhatikan kualitas hasil atau dampak pelaksanaan program kerja. Oleh karena itu, untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah, maka seluruh aktivitas pegawai dan instansi harus diukur dan pengukuran ini tidak hanya pada input program saja melainkan lebih fokus pada output, hasil, manfaat dan dampak.

Kinerja pegawai hanya dapat dimiliki oleh orang-orang yang berkemauan keras dan merupakan tipe orang yang berprestasi, khususnya mereka yang memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu mentransformasikan dirinya menjadi orang-orang yang sadar akan kerja, bermakna dan memenuhinya secara utuh. kesungguhan untuk menang dalam persaingan kerja dunia. rasa persaingan yang positif. Orang-orang sukses ini adalah orang-orang yang unggul dan memiliki etos kerja yang tinggi, tipe orang yang selalu ingin unggul dalam prestasi materi dan spiritual. Ia tidak pernah

puas dengan kelas menengah, ia memiliki ambisi dan keinginan untuk selalu bersaing.

Selama ini lembaga negara belum sepenuhnya menjalankan tugasnya sesuai fungsi yang ditugaskan berdasarkan standar yang ditetapkan dan diharapkan masyarakat. Keadaan ini tercermin dari banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh sebagian pegawai sehingga menyebabkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun secara signifikan. Demikian halnya, dengan kantor camat yang merupakan instansi pemerintah yang diberi kewenangan di wilayah kecamatan masing-masing, sebagai penanggungjawab kegiatan pelayanan publik dan pembangunan, harus didukung oleh pegawai pemerintah yang berkinerja tinggi, dalam semua keadaan, apakah itu bekerja di waktu normal maupun bekerja di rumah (*work for home*) di masa pandemi covid lalu. Namun dari informasi di media massa yang terkait kinerja pegawai, masih sering ditemukan masih adanya keluhan masyarakat yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Demikian juga halnya terjadi di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo terkait kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi penulis dan hasil wawancara dengan Hariyati Mohamad (hari Minggu, tanggal 24 September 2023), masih adanya pegawai yang kurang memiliki kesadaran tentang kinerja pegawai yang tampak dari kedisiplinan pegawai, dimana ada pegawai yang belum optimal bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang ada. Permasalahan lain yang dikatakan informan ialah masih ada pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja yang dapat dilihat dari terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktunya. Permasalahan tersebut,

tentunya akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik kepada tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Permasalahan tersebut dapat dicari solusinya, jika Camat selaku pimpinan di Kantor Camat Batudaa dapat memaksimalkan perannya dalam membimbing dan mengarahkan semua pegawainya. Peran kepemimpinan Camat sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian yang dilakukan Rombe (2021) menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai menurun atau kurang optimal. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya ialah faktor kepemimpinan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu jaringan internet yang kurang stabil, fasilitas kurang memadai, kepuasan kerja, target penjualan, ruang gerak terbatas dan miskomunikasi.

Kepemimpinan bukanlah hal yang mudah, meskipun beberapa pemimpin tampaknya mampu mengelola organisasi tanpa kesulitan apapun, hal ini pada dasarnya salah, seorang pemimpin selalu memberikan tantangan, namun Pemimpin tidak menghadapi tantangan tersebut sendirian. Pemahaman tentang kepemimpinan semakin diperkaya dengan pengalaman banyak orang yang sepanjang hidupnya pernah menduduki atau berkesempatan menduduki posisi kepemimpinan tingkat rendah, menengah, dan tinggi. Kepemimpinan sangat menentukan pola gerak atau motivasi anggota, karena pemimpin dapat secara langsung memperoleh kekuasaan, mengarahkan dan mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan. Jika suatu organisasi berjalan lambat, seringkali masyarakat mempertanyakan kepemimpinan organisasi tersebut, seperti kepemimpinan yang lemah, pemimpin yang tidak pernah

masuk kantor, pemimpin yang tidak pernah mundur, pemimpin yang tidak pernah berbicara dengan pejabat senior lainnya, dll. Dalam suatu organisasi, jika kepemimpinan tidak ditunjukkan, sering kali orang mengatakan bahwa organisasi tersebut tidak memiliki pemimpin. Tentu saja hal ini tidak kita inginkan. Di sisi lain, jika organisasi berkinerja baik dan berkembang pesat, orang sering kali lupa membicarakan kepemimpinan. Tujuan kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah untuk memotivasi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: **Pengaruh Peran Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo.**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) dan berorientasi pada bawahan (consideration) secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo?

3. Seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) dan berorientasi pada bawahan (consideration) terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui:

1. Seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) dan berorientasi pada bawahan (consideration) secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi bagi Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo dalam melaksanakan perannya sebagai pemimpin sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dapat meningkat.

2. Dari segi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pemerintahan, khususnya menyangkut konsep dan teori kepemimpinan dan kinerja pegawai.

3. Dari segi peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti menyangkut masalah peran kepemimpinan dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian kepemimpinan

Dalam organisasi, seorang pemimpin merupakan kunci bagi penerapan perubahan strategi organisasi, menyusun arah organisasi, dan berkomunikasi dengan aparatur, memotivasi para aparatur dan mengambil kebijakan untuk pengembangan organisasi. Pemimpin yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para aparatur dan menanamkan sikap profesional dan kepribadian dalam keberhasilan dan keberadaan pada pegawainya untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pemimpin harus mengubah dan memotivasi anggotanya dengan meningkatkan kinerja mereka kesadaran akan urgensi hasil kerja, mendorong mereka untuk memprioritaskan hasil kerja mereka organisasi atau tim, dan mengaktifkan kebutuhan mereka ke tingkat lain. Menurut Bass di Robbins dan Judge kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh para pemimpin itu memberikan pertimbangan dan stimulasi intelektual karismatik individual (Ibrahim, Abdussamad, dan Hanafi, 2020:62). Banyak ahli yang mengemukakan pengertian kepemimpinan, dan semua pendapat ahli tersebut sepakat bahwa kepemimpinan itu merupakan aktivitas untuk mempengaruhi anggota agar bekerja dengan seluruh kemampaun yang dimilikinya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Krajewsky dalam Riduwan (2018:177) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis. Kepemimpinan berorientasi tugas (struktur inisiasi) dan kepemimpinan bawahan

(pertimbangan) merupakan suatu proses dimana pemimpin tidak hanya memperhatikan faktor-faktor yang harus menyelesaikan tugas dan tujuan yang telah ditentukan tetapi juga memperhatikan faktor etika dan kemanusiaan para anggotanya.

Lebih-lebih lagi. Robbins dan Judge (2016:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga kegiatan pengawasan. Pemantauan adalah bagian dari pengendalian kualitas.

Di sisi lain, Owens dalam Nawawi (2006:20) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah interaksi antara partai yang berkuasa dan partai yang dipimpin. Perspektif ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dinamis yang berlangsung melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan orang yang dipimpin. Hubungan ini dibentuk dan dikembangkan melalui transaksi antar individu untuk saling mendorong mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah hubungan antar individu berdasarkan keinginan bersama. Kepemimpinan bukanlah sebab melainkan akibat atau hasil dari perilaku kelompok, sehingga tanpa anggota (pengikut) tidak ada pemimpin.

Sementara itu, Fahmi (2016:28) mengatakan bahwa seorang pemimpin ketika memerintahkan pegawai atau pegawainya untuk melakukan pekerjaan tidak boleh hanya berdasarkan perintah dan hukuman yang akan diterimanya. Seorang pemimpin harus mendukung sikap otoritas yang diterapkan dalam bentuk kekuasaan diskresi pribadi (authority). Melalui kekuatan pribadi yang dimiliki seorang pemimpin, ia

akan mampu mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan kewajiban bawahannya.

Selanjutnya Saefullah (2017:27) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kompleks di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau tujuan dan mengarahkan organisasi agar lebih kohesif dan koheren. Orang-orang yang menduduki posisi kepemimpinan menerapkan seluruh atribut kepemimpinannya (keyakinan, nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan keterampilan). Oleh karena itu, seorang pemimpin berbeda dengan majikan dan berbeda dengan manajer. Seorang pemimpin membuat orang-orangnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang mulia, sedangkan seorang atasan meminta orang-orangnya menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan. Pemimpin melakukan sesuatu dengan benar, sedangkan manajer melakukan sesuatu dengan benar (*leaders do things right, manager do things right*).

Kepemimpinan bukanlah hal yang mudah, meskipun beberapa pemimpin tampaknya dapat mengelola organisasi dengan mudah, hal ini pada dasarnya salah, seorang pemimpin selalu memberikan tantangan, namun Pemimpin tidak menghadapi tantangan tersebut sendirian. Pemahaman tentang kepemimpinan semakin diperkaya dengan pengalaman banyak orang yang sepanjang hidupnya pernah menduduki atau berkesempatan menduduki posisi kepemimpinan baik di tingkat junior, menengah, maupun senior.

Mc. Farland dalam Danim (2016:55) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin digambarkan sebagai pemberi perintah atau

pengaruh, nasehat atau proses mempengaruhi kerja orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Definisi-definisi tersebut memberikan gambaran yang cukup luas dan mendalam tentang kepemimpinan. Beberapa rumus lain yang dapat diturunkan dari definisi di atas adalah:(Danim, 2016:56). Terakhir, Tead dalam Wursanto (2015:196) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan menginspirasi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kita juga dapat memberikan rumusan yang agak sederhana, yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

1. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau suatu kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Kegiatan pemimpin antara lain kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk memerintahkan, membimbing dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain agar secara efektif mencapai tujuan dan kinerja tertentu.
3. Aktivitas seorang pemimpin dapat digambarkan sebagai suatu seni daripada suatu ilmu yang bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan anggota kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

4. Kepemimpinan adalah mengambil inisiatif dalam situasi sosial (dan bukan secara individu) untuk menciptakan inisiatif baru, menetapkan prosedur, merancang tindakan dan aktivitas kreatif lainnya, dan melalui ini tujuan organisasi akan tercapai.
5. Kepemimpinan selalu dalam situasi sosial, karena kepemimpinan pada hakikatnya adalah hubungan antara individu, individu atau kelompok dengan individu atau kelompok lain. Beberapa individu atau kelompok disebut pemimpin dan individu atau kelompok lainnya disebut pengikut.
6. Pemimpin tidak memisahkan diri dari timnya. Pemimpin bekerja dengan orang lain, bekerja melalui orang lain, atau keduanya.

2.2 Peran kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang mempunyai kelebihan, sehingga ia berhak memimpin dan membimbing bawahannya, sekaligus mendapat pengakuan dan dukungan dari bawahannya sehingga ia dapat memimpin mereka mencapai tujuan yang telah disepakati. Kepemimpinan bukan hanya tentang pemimpinnya saja tetapi juga tentang orang yang dipimpinnya serta keadaan-keadaan khusus yang mempengaruhi kinerja para anggotanya.

Stoner dalam Pasolong (2018:22) menyatakan bahwa peran kepemimpinan birokrasi adalah agar seseorang dapat beroperasi secara efektif. Kelompok membutuhkan orang-orang untuk menjalankan dua fungsi utama, yaitu: 1) berkaitan

dengan tugas atau penyelesaian masalah, 2) pemeliharaan kelompok sosial, yaitu tindakan seperti menyelesaikan konflik dan membuat individu merasa dihargai oleh kelompok.

Krajewsky dalam Ridwan (2019:177) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis, yaitu:

a) Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*initiating structure*)

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan memberikan penekanan yang pada penyelesaian pekerjaan, tanpa memperhatikan hubungan atau ikatannya dengan bawahan mereka. Pada kondisi tertentu, bawahan terkadang merasa gagal menyampaikan pesan atau harapan mereka, karena pemimpin seperti ini kurang terlibat dengan orang-orang di sekitar mereka. Karakteristik pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan merupakan seorang pemimpin yang berfokus untuk senantiasa memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan penjadwalan, penyelesaian tugas untuk tercapainya efisiensi dan efektivitas, pemimpin seperti ini senang memberikan fasilitas berupa struktur tugas.

Dalam gaya kepemimpinan berorientasi tugas ini, pemimpin seringkali kurang mementingkan hubungannya dengan aparatur dan lebih mementingkan bagaimana cara menyelesaikan masalah agar tugas dapat diselesaikan dengan baik. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ini membawa manfaat berupa tugas diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu aparatur harus mengatur waktunya dengan baik. Namun, pemimpin yang berorientasi pada tugas memiliki hubungan terbalik dengan pemimpin yang berorientasi pada pengikut. Pasalnya,

pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan cenderung tidak terlalu memikirkan kebahagiaan aparaturnya sehingga menimbulkan stres dan stagnasi dalam pekerjaan.

b) Kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan/pegawai (*consideration*)

Pemimpin yang menekankan hubungan dengan bawahan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin tidak hanya memperhatikan faktor-faktor kebutuhan pemenuhan tugas dan target yang telah ditentukan tetapi juga memperhatikan faktor moral dan manusiawi dari para anggotanya. Pemimpin seperti ini lebih cenderung berorientasi pada pegawai, merupakan perilaku kepemimpinan yang berfokus kepada kebutuhan manusia sebagai bawahannya. Dimana dibutuhkannya dorongan atau dukungan yang diberikan oleh seorang pemimpin dan pemimpin juga memberikan fasilitas kepada bawahannya untuk berinteraksi secara positif terhadap pegawai lainnya untuk dapat menghindari konflik. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan ini menunjukkan bagaimana hubungan persahabatan, saling percaya, menghargai dan menghormati antar pemimpin dengan pegawainya.

Kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan, lebih mementingkan hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan pegawainya. Pemimpin akan berusaha memberikan dorongan atau memotivasi pegawainya, agar mampu terbentuknya tim kerja. Tentu saja menciptakan hubungan bukanlah hal yang mudah, namun pemimpin dapat melakukannya dengan pembinaan hubungan positif dan komunikasi yang baik. Dalam kepemimpinan berorientasi pada bawahan,

pemimpin memikirkan kesejahteraan pegawainya. Keuntungan dari menerapkan kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai, yaitu terdapatnya pegawai yang saling peduli terhadap rekan kerja lainnya, juga terbentuk iklim organisasi yang baik. Pemimpin memahami bahwa iklim organisasi yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik. Akan tetapi kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan ini, memiliki kelemahan, seperti hubungan yang terlalu baik juga dapat mengganggu terwujudnya tujuan organisasi.

2.3 Teori kepemimpinan pemerintahan

Anoraga (2017:2) mengartikan kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut. Ada tiga teori yang menjelaskan munculnya kepemimpinan yaitu:

Teori Genetis

Menyatakan sebagai berikut: pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir menjadi pemimpin oleh bakat-bakatnya yang luar biasa sejak lahir. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin, dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga.

2. Teori Sosial

Menyatakan sebagai berikut: pemimpin-pemimpin itu harus disiapkan dan dibentuk, tidak terlahirkan saja. Setiap orang dapat menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan.

3. Teori Ekologis

Menyatakan sebagai berikut, seorang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, sesuai dengan tuntutan lingkungannya.

Thoha (2007:31) mengemukakan ada tiga faktor penentu itu merupakan dasar dari teori kepemimpinan, yaitu:.

1. Teori Sifat (*Traits Theory*)

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri. Pertanyaan penting yang coba dijawab oleh pendekatan teoritis ialah apakah sifat-sifat yang membuat seseorang tersebut disebut sebagai pemimpin.

2. Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini memiliki dasar perkembangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori kelompok beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikutnya.

3. Teori Situasional dan Model Kontijensi

Mulai tahun 1940an, psikolog sosial mulai mempelajari sejumlah variabel situasional yang mempengaruhi peran kepemimpinan, keterampilan, dan

perilaku serta prestasi kerja dan kepuasan bawahan. Berbagai variabel situasional diidentifikasi namun tidak semuanya didorong oleh teori situasional ini. Fiedler mengembangkan suatu teknik yang unik untuk mengatur gaya kepemimpinan. Pengukuran ini diciptakan dengan memberikan suatu skor yang dapat menunjukkan suatu kesamaan diantara keberlawanan dan teman kerja yang paling sedikit disukai.

Kemudian, menurut Syafi'ie (2018:15) ada beberapa teori kepemimpinan pemerintahan, yakni:

1. Teori otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan

Teori otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori bagaimana seorang pimpinan pemerintahan dalam menjalankan tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan, perintah diberikan dalam satu arah saja artinya bawahan tidak diperkenankan membantah, mengkritik, bahkan bertanya.

2. Teori sifat dalam kepemimpinan pemerintahan

Teori sifat dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan tercipta dari seorang berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki seseorang tersebut, berarti yang bersangkutan sudah sejak lahir memiliki ciri-ciri untuk menjadi pemimpin.

3. Teori manusiawi dalam kepemimpinan pemerintahan

Teori manusiawi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang pemimpinnya benar-benar merasakan bawahannya (baik rakyat maupun staf)

sebagai manusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya sehingga menimbulkan kepuasan kerja, untuk itu teori ini berkaitan dengan teori motivasi.

4. Teori perilaku pribadi dalam kepemimpinan pemerintahan

Teori perilaku pribadi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori di mana pemimpin melakukan pendekatan pada bawahan melalui cara-cara non formal yang tidak resmi, dengan begitu perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tertulis. Jadi kalau teori otokratis dinilai cukup efektif hasilnya maka teori perilaku pribadi cukup efisien dalam tenaga dan biaya.

5. Teori lingkungan dalam kepemimpinan pemerintahan

Teori lingkungan dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori yang memperhitungkan ruang dan waktu, berbeda dengan teori sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan (*leader is born*) maka dalam teori ini pemimpin dapat dibentuk.

6. Teori situasi dalam kepemimpinan pemerintahan

Teori situasi dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori di mana pemimpin memanfaatkan situasi dan kondisi bawahannya dalam kepemimpinannya. Yaitu dengan memperhatikan dukungan (support) dan pengarahan (directif) sebagai berikut:

- a. Jika seorang bawahan tidak terlalu mendapat dukungan dan arahan, berarti orang tersebut sudah matang, artinya dia benar-benar mempunyai kapasitas kerja yang cukup dan yakin akan menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena

itu, seorang pemimpin dapat mendelegasikan wewenangnya, inilah yang disebut dengan delegasi.

- b. Jika seorang pemimpin harus banyak memberikan dukungan kepada bawahannya tetapi sedikit memberikan arahan, hal itu disebabkan bawahan mempunyai kemampuan bekerja tetapi tidak mau melakukannya. Jadi, dalam situasi seperti ini, kita perlu terlibat penuh, yang disebut partisipasi. dibandingkan jika bawahan maka pemimpin harus banyak mendukung dan juga harus banyak mengarahkan, hal itu dikarenakan bawahan memang tidak mempunyai kemampuan namun tetap mau bekerja. Dalam kelompok ini, pemimpin sering kali harus menjual program yang disebut penjualan.
- c. Jika bawahan seorang pemimpin membutuhkan banyak arahan tetapi sedikit dukungan, hal ini disebabkan karena bawahan tersebut belum matang, tidak kompeten, enggan dan tidak stabil, sehingga tidak membutuhkan dukungan tetapi membutuhkan arahan, yang kita sebut berbicara.

7. Teori pertukaran dalam kepemimpinan pemerintahan

Teori pertukaran dalam kepemimpinan pemerintahan adalah teori dimana pemimpin pemerintahan dalam mempengaruhi bawahannya memakai strategi *take and give* yaitu sebagai berikut:

Ketika atasan ingin memberi perintah, mereka selalu mengatakan bahwa jika mereka melakukannya dengan baik, maka mereka akan mendapatkan kenaikan gaji, atau sebaliknya, sebelum menerima imbalan, atasan mengatakan bahwa

bawahan harus bekerja lebih keras, sehingga mereka akan lebih mandiri. -
bawahan sadar.

8. Teori kontingensi dalam kepemimpinan pemerintahan

Teori kontingensi dalam kepemimpinan pemerintahan merupakan teori yang didasarkan pada tiga faktor: hubungan antara atasan dan bawahan (hubungan antara pemimpin dan anggota), struktur/orientasi tugas, dan posisi/otoritas pemimpin, seperti yang dikemukakan oleh Fred Fiedler.

2.4 Kinerja

Kinerja yang dicapai oleh seorang individu merupakan bukti pencapaian yang diraihinya dalam bekerja. Kinerja setiap individu pegawai pasti berbeda-beda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan tingkat pemahaman pegawai yang bersangkutan, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan lain-lain.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Fahmi, mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Monoarfa, Abdussamad, dan Matiti, 2019:336).

Nawawi (2016:62), menyatakan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila tujuan dapat dicapai pada waktu yang tepat atau tanpa melebihi batas waktu yang telah

ditentukan. Kinerja menjadi buruk apabila diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan atau tidak diselesaikan sama sekali.” Kinerja merupakan hasil kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas.

Kemudian Susanty dan Sigit (2012:79) menyatakan bahwa kinerja adalah cara yang dipilih dan digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya. Hubungan antara pemimpin dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pegawai terhadap gaya kepemimpinan pemimpin secara terarah dan terarah. Bawahan mereka melakukan pekerjaan itu.

Selanjutnya Gomes (2007:135), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh usaha pegawai, motivasi, kemampuan, serta peluang dan kejelasan tujuan kinerja yang diberikan kepada pegawai oleh organisasi. Menciptakan lapangan kerja yang menantang akan merangsang keinginan intrinsik masyarakat untuk menyelesaikan tugas dan menghindari aktivitas yang membosankan dan melelahkan yang tidak memberikan banyak hasil positif.

Kinerja dapat dipahami sebagai gambaran sejauh mana suatu kegiatan, program atau kebijakan telah tercapai dalam mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi suatu organisasi sebagaimana tertuang dalam rencana strategi organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk merujuk pada keberhasilan atau tingkat pencapaian seseorang atau sekelompok individu. Kinerja hanya dapat diketahui apabila individu atau sekelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditentukan. Kriteria keberhasilan tersebut tampak dalam bentuk tujuan atau target tertentu yang ingin

dicapai. Tanpa adanya tujuan atau target, mustahil kita dapat mengetahui kinerja seseorang atau suatu organisasi karena tidak ada tolok ukurnya.

Menurut Mahsun (2009:25) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk merujuk pada keberhasilan atau derajat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja hanya dapat diketahui apabila individu atau sekelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditentukan. Kriteria keberhasilan tersebut tampak dalam bentuk tujuan atau target tertentu yang ingin dicapai. Tanpa tujuan, mustahil mengetahui kinerja seseorang atau suatu organisasi karena tidak ada tolok ukurnya.

Lalu ada Handoko (2016:7) mengemukakan dua konsep utama untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematis atau perhitungan perbandingan antara biaya (output) dan masukan (input). Aparatur yang efisien adalah aparatur yang mencapai output (hasil, produktivitas, kinerja) melebihi input (tenaga kerja, material, uang, mesin, dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimalkan produktivitas dengan jumlah input yang terbatas. Di sisi lain, efisiensi adalah kemampuan memilih sasaran atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pegawai yang efektif adalah seseorang yang dapat memilih pekerjaan yang akan dilakukan dengan menggunakan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Menurut Keban (dalam Sukardi, 2015:242) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain kinerja adalah tingkat pencapaian suatu organisasi. Kinerja keuangan berarti sesuatu yang dicapai, menunjukkan keberhasilan dan kemampuan bekerja di bidang koperasi.

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil kegiatan kerja sama antar anggota atau departemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Secara sederhana kinerja merupakan hasil kegiatan administratif, yaitu kegiatan kerjasama yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang mana manajemen sering disebut manajemen.

Menurut Timpe dalam Pasolong (2018:197) kinerja adalah prestasi kerja yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat menentukan dalam mendorong tingkat efisiensi dan produktivitas pegawai yang setinggi-tingginya dalam interaksi sosial organisasi, akan selalu ada harapan dari bawahan begitu pula sebaliknya.

Kemudian Snell (2007:329) menyatakan bahwa “kinerja adalah puncak dari tiga faktor yang saling terkait: keterampilan, usaha, dan karakter eksternal.” Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengetahuan, kemampuan, keterampilan komunikasi, dan keterampilan teknis. Tingkat usaha dapat digambarkan sebagai motivasi yang ditunjukkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal mewakili sejauh mana kondisi eksternal mendukung aktivitas seseorang.

2.5 Indikator kinerja pegawai

Terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja setiap aparatur, yaitu (Robbins dan Judge, 2016:260):

- a) Kualitas. Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi pekerja terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta derajat penyelesaian tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan pekerja.
- b) Kuantitas. Ini adalah kuantitas produksi yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus operasi yang dilakukan.
- c) Tepat waktu. Ini adalah sejauh mana suatu kegiatan selesai pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut pandang koordinasi hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d) Efisiensi. Merupakan sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemerdekaan. Ini adalah tingkat seorang aparatur di mana dia nantinya akan mampu menjalankan fungsi pekerjaannya. Komitmen kerja. Ini adalah tingkat di mana aparatur memiliki komitmen profesional terhadap lembaga dan tanggung jawab terhadap kantor.

T.R Mitchell dalam Sedarmayanti (2018:51) mengatakan pula bahwa indikator kinerja meliputi beberapa aspek, yakni:

- a) Kualitas kerja (quality of work)

Kualitas kerja pegawai lebih cenderung berkaitan dengan hasil kerja pegawai yang diterima masyarakat. Kualitas kerja banyak ditentukan oleh keterampilan, kecakapan dan tingkat kompetensi pegawai dalam bekerja. Hasil kerja pegawai yang berkualitas berarti hasil kerja memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan dapat mengurangi komplain masyarakat. Bitner dan Zeithaml mengatakan bahwa untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja (quality of work), organisasi dapat melakukannya dengan banyak cara, antara lain dengan memberikan pelatihan, menawarkan insentif atau bonus serta menerapkan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan efektivitas. Menurut Masrun dkk dalam Sutrisno (2018:318) ada tiga aspek individual yang penting dalam melihat peranan individu dalam kualitas kerjanya, yaitu: a) motif berprestasi, b) kepuasan kerja, dan c) keterlibatan kerja.

Menurut Abdullah dan Ancok dalam Sutrisno (2018:317) bahwa kualitas kerja selalu tidak akan terlepas dan sebuah kerja yang profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Kalau Abdullah lebih melihat kualitas kerja tersebut sebagai akibat dan interaksi sosiokultural, maka Ancok melihatnya lebih patuh tingkat individual, yaitu sebagai hasil interaksi antara faktor-faktor internal dan eksternal. Sehingga, kaitannya dengan apa yang dikemukakan kedua tokoh tersebut, kualitas kerja merupakan paduan antara potensi dalam diri individu dengan faktor-faktor di lingkungan kerja individu.

b) Kecepatan (promptness)

Kecepatan kerja pegawai dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan keterampilan khusus yang dimiliki pegawai. Setiap organisasi memiliki standar mutu kerjanya, yakni sesuatu yang memiliki hubungan dengan mutu kerja kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ia kerjakan. Semakin cepat dan berkualitas seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, maka akan semakin tinggi nilainya.

c) Inisiatif (initiative)

Inisiatif pegawai dalam bekerja sangat dituntut oleh organisasi karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Inisiatif pegawai dapat dilakukan dalam semua sektor kegiatan di kantor, seperti inisiatif dalam metode kerja baru, inisiatif pemecahan masalah yang tepat, inisiatif dalam meredam konflik dalam tim, dan inisiatif untuk melaksanakan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata. Pegawai yang suka berinisiatif merupakan pekerja mandiri yang mampu menjalankan perannya tanpa perlu banyak mendapat arahan dari pimpinan, memiliki ide yang berbeda dan lebih mudah mendapatkan promosi jabatan, memiliki kemampuan berpikir sistematis, memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif, dan bisa bekerja produktif.

d) Kemampuan (capability)

Kemampuan dapat dipandang sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan

merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan atau pengalaman.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) *abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

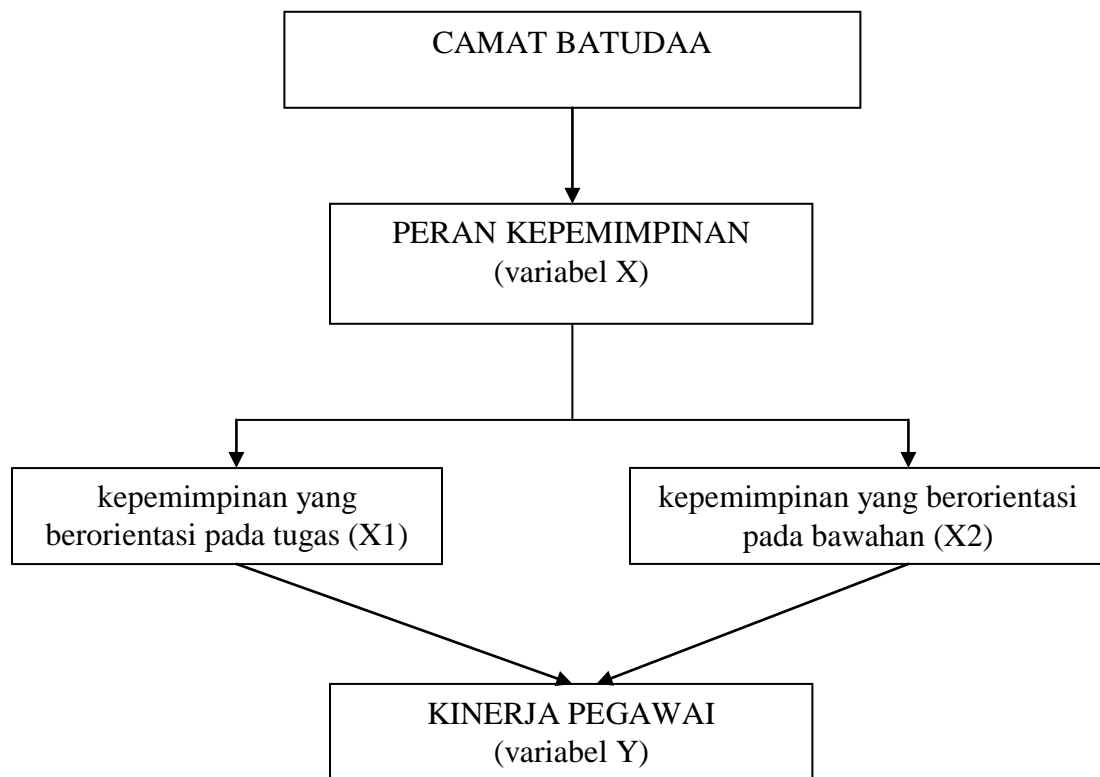
e) Komunikasi (communication)

Kecakapan berkomunikasi merupakan salah satu aspek penentu kinerja pegawai. Pegawai yang cakap berkomunikasi berarti dapat menyampaikan pesan yang jelas dan dipahami orang lain. Artinya, setiap pegawai dituntut harus dapat berkomunikasi dengan baik kepada siapa saja, agar tidak terjadi salah pengertian dalam menyampaikan atau menerima pesan, sehingga diharapkan dengan jalinan komunikasi yang baik, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Fungsi komunikasi yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai, yang direalisasikan dalam kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan, sehingga akan dapat diharapkan hasil yang memuaskan.

2.6 Kerangka konseptual

Pemimpin dalam organisasi pemerintahan termasuk kantor camat, pada dasarnya memiliki cara yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Peran kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki pendekatan tersendiri dalam berinteraksi dengan para bawahannya, dimana ada seorang pemimpin yang menekankan pada penyelesaian tugas bawahannya dan ada juga yang lebih menekankan pada jalinan hubungan kemanusiaan dengan para bawahannya. Kedua pendekatan ini tentunya akan memberikan pengaruh pada perilaku pegawai yang akhirnya akan bermuara pada kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini akan melihat peran kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Untuk itu, untuk mengukur peran kepemimpinan digunakan pendapat Krajewsky dalam Ridwan (2019:177) yang mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran, yaitu a) kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*initiating structure*), dan b) kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan. Sedangkan untuk mengukur kinerja pegawai digunakan pendapat T.R Mitchell dalam Sedarmayanti (20018:51) mengatakan pula bahwa indikator kinerja meliputi beberapa aspek, yakni: a) kualitas kerja (*quality of work*), b) kecepatan (*promptness*). c) inisiatif (*initiative*), d) kemampuan (*capability*), dan e) komunikasi (*communication*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut.



2.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Riduwan (2018:35) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) dan berorientasi pada bawahan (consideration) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo.

- 2) Peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo.
- 3) Peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) dan berorientasi pada bawahan (consideration) terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Camat Batudaa, dengan menggunakan alokasi waktu selama 3 (tiga) bulan.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Menurut Sugiyono (2018:8) Metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan alat penelitian dan menganalisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Adapun penelitian survey menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2018:7) ialah penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar atau kecil, namun data yang diteliti adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, seperti fakta, sebaran, dan hubungan relatif antara variabel sosiodemografi dan psikologis.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan dalam pengukuran variabel penelitian nantinya, maka perlu mengoperasionalkan variable penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator-Indikator	Skala
Peran Kepemimpinan (variabel X) Krajewsky dalam Ridwan (2019:177)	Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (<i>initiating structure</i>) (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan memberikan penekanan pada penyelesaian pekerjaan untuk tercapainya efisiensi dan efektivitas - Pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan penjadwalan - Pimpinan lebih mementingkan bagaimana cara untuk memecahkan masalah, sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik - Pimpinan senantiasa menekankan agar tugas dikerjakan sesuai dengan deadline, sehingga pegawai perlu pandai dalam time management 	Ordinal
	Kepemimpinan yang berorientasi pada	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan memberikan dorongan atau memotivasi pegawainya, agar mampu terbentuknya tim 	Ordinal

	bawahan/pegawai (<i>consideration</i>) (X2)	kerja <ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan menekankan pada pembinaan hubungan positif dan komunikasi yang baik kepada bawahannya - Pimpinan menekankan pada penyediaan fasilitas kerja kepada bawahannya - Pimpinan menekankan pada saling menghargai antara pemimpin dengan bawahannya dan antara sesama pegawai 	
Kinerja Pegawai (variabel Y) Menurut T.R Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51)	a) kualitas kerja (quality of work) b) kecepatan (promptness) c) inisiatif (initiative) d) kemampuan (capability) e) komunikasi (communication)	<ul style="list-style-type: none"> - hasil kerja memenuhi standar mutu yang ditetapkan - kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ia kerjakan - inisiatif dalam metode kerja baru - inisiatif pemecahan masalah yang tepat, - Mampu menyelesaikan semua tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan - Mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi - Menyampaikan informasi yang lengkap dan jelas - Dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan masyarakat 	Ordinal

Variabel penelitian yang akan diukur tersebut akan menggunakan kuesioner dengan alat ukur 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

Bobot Nilai	Pilihan
5	Selalu
4	Sering
3	Kadang-kadang
2	Jarang
1	Tidak pernah

3.2.3. Populasi dan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Sugiyono (2018:80) mengatakan bahwa populasi ialah suatu generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Batudaa, olehnya itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Batudaa sebanyak 22 orang.

3.2.3.2. Sampel

Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena populasi ini terbatas, maka diambil semua populasi sebagai sampel. Penentuan sampel seperti ini disebut sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang.

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu suatu teknik pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan berkaitan dengan obyek yang diteliti.
2. Metode kuesioner/angket, yakni merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang telah dipilih untuk dijawab.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dan realistis (objektif), tentunya diperlukan alat atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi memiliki alat ukur yang valid dan reliabel. Dan untuk menjamin bahwa alat atau alat ukur yang digunakan valid dan reliabel, maka instrumen tersebut harus diuji terlebih dahulu

validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan agar pada saat digunakan memperoleh hasil yang diinginkan.

3.2.5.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan total skor setiap variabel.

Selain itu dengan menjelaskan koefisien korelasi menurut Masrun dalam Sugiyono (2018:124) mengemukakan bahwa item berkorelasi positif dengan kriteria (skor total) dan tingkat korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut juga memiliki validitas yang tinggi.

Untuk pengujian menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

X = Peran kepemimpinan

Y = Kinerja pegawai

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Kemudian koefisien korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan diubah menjadi nilai t studen dan dibandingkan dengan t tabel pada derajat kebebasan (n-2), tingkat signifikansi yang dipilih. Jika nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan lebih besar dari nilai t pada tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan jika nilai t lebih kecil atau sama dengan nilai t pada tabel, maka pertanyaan tersebut valid. pertanyaan dianggap valid. maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang wajar dari masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasi digunakan interpretasi koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: Riduwan (2018:136)

3.2.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden. Menurut (Sugiyono, 2018), instrument yang valid adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dan untuk memeriksa reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha (α) dilakukan terhadap jenis data/instrumen interval yang mudah mempunyai tingkat reliabilitas atau reliabilitas yang dapat diterima apabila nilai reliabilitas yang diukur berubah $\geq 0,60$ atau 60%. Rumus yang digunakan adalah rumus Cronbach alpha (α), yaitu:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{a1^2} \right)$$

Dimana:

- α = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya pertanyaan
- $\sum a^2$ = Jumlah pertanyaan
- $a1^2$ = Total varians

3.2.6. Teknik Analisis Data

3.2.6.1. Konversi Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan disebarkan kuesioner kepada responden. Data tersebar adalah data yang berbentuk skala ordinal dan untuk menganalisis penelitian ini peneliti perlu melakukan transformasi data tersebut.

Proses mengubah data dari skala ordinal ke skala interval adalah hal biasa selama analisis data. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2018:187) 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:

$$BK = 1 + 3.3 \text{ Log } n \text{ (Rumus Sturges)}$$

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

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

e. Membuat tabulasi dengan tabel penolong

No.	Kelas Interval	f_i	Nilai Tengah (Xi)	X_i^2	$f \cdot X_i$	$f \cdot X_i^2$
1.						
2.						
Jumlah		$\sum f$			$\sum f \cdot X_i$	$\sum f \cdot X_i^2$

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

$$\bar{X} = \frac{\sum f X_i}{N}$$

g. Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus

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

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus

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

Keterangan:

T_i = Data interval

X_i = Data ordinal

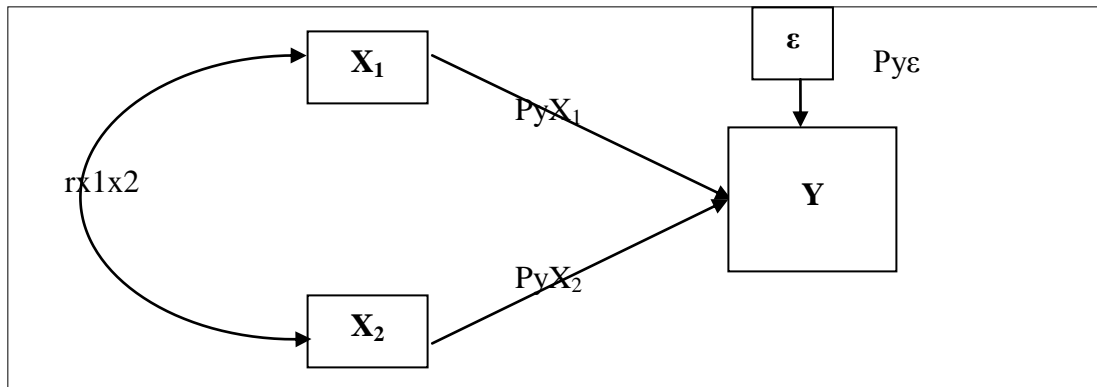
—

\bar{x} = Nilai rata-rata

S = Simpangan baku

3.2.6.2. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah ada pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) dan berorientasi pada bawahan (consideration) terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval. Skema analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur analisis jalur

Keterangan:

X_1 = Peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure)

X_2 = Peran kepemimpinan berorientasi pada bawahan (consideration)

Y = Kinerja pegawai

ε = variabel lain yang mempengaruhi variabel Y tetapi tidak diteliti

3.2.6.3. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis akan menggunakan path analisis dengan langkah-langkah berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yakni

$$Y = P_{YX_1} \cdot X_1 + P_{YX_2} \cdot X_2 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenous
4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}

5. Menghitung koefisien jalur P_{yx_i} ($i = 1, 2$)
6. Menghitung $R^2_y (X_1, X_2)$ yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent, yakni:
 1. Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yx_i})(P_{yx_i}); \text{ dimana } i = 1, 2$$

2. Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y$$

$$= (P_{yxi})(R_{yxix_j})(P_{yxi}); \text{ dimana } i = \text{yang berpengaruh dan } j = \text{yang dilalui.}$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung, atau dengan rumus $= P_{yxi}^2 + \sum P_{yxi} r_{xix_j}$.

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:

$$H_0 : P_{yx1} > P_{yx2} \dots \dots \dots P_{yjk} > 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } P_{yxi} < 0$$

Statistik Uji dipergunakan adalah Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2_{y_{x_1 x_2 \dots x_k}}}{k (1 - R^2_{y_{x_1 x_2 \dots x_k}})}$$

Kriteria uji

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

Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{daftar}$

Hipotesis kedua

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

$$H_0 : \rho_{y x_i} = 0$$

$$H_0 : \rho_{y x_i} \neq 0$$

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

$$t_i = \frac{\rho_{y x_1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{y_{x_1 x_2 \dots x_k}}) C_{ii} \sum x^2}{n - k - 1}}}$$

Kriteria uji

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

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

Semua pengujian yang disebutkan di atas, diproses melalui program komputer SPSS versi 20 dan program excel.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum lokasi penelitian

4.1.1 Visi dan misi

VISI :

Mewujudkan Kecamatan yang sehat, cerdas, kreatif serta berwawasan lingkungan menuju terciptanya kesejahteraan dan kemandirian masyarakat

MISI :

1. menciptakan manajemen pemerintahan yang baik sebagai pusat pelayanan kepada masyarakat
2. meningkatkan pendapatan masyarakat supaya dapat memenuhi kebutuhan pendidikan dan kesehatan
3. meningkatkan pelayanan kesehatan dan pendidikan
4. peningkatan partisipasi dan pemberdayaan masyarakat
5. peningkatan di bidang keamanan dan ketertiban
6. menjadikan agama sebagai pilar pembangunan

4.1.2 Tugas pokok dan fungsi

Camat

Tugas Pokok: Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai karakteristik wilayah, kebutuhan daerah dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan lainnya berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.

Fungsi:

- 1) Penyelenggaraan kewenangan wajib kabupaten dan kewenangan lainnya yang dilimpahkan oleh Bupati.
- 2) Penyelenggaraan tugas pemerintahan umum, ketentraman dan ketertiban umum, pembangunan, pertanian, sosial budaya, lingkungan hidup, dan pertanahan.
- 3) Pembinaan administrasi pemerintahan desa/kelurahan; Pembinaan bidang ketentraman dan ketertiban umum kesbanglinmas dan kerukunan antar umat beragama.
- 4) Penyelenggaraan perencanaan program pembangunan dan perekonomian, produksi, pertanian, kesejahteraan sosial, lingkungan hidup, dan sosial budaya di lingkungan kecamatan.
- 5) Pengkoordinasian kegiatan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di wilayah kerjanya.
- 6) Pelaksanaan tugas pembantuan.
- 7) Penyusunan pelaksana program, ketatausahaan dan rumah tangga Kecamatan.
- 8) Pelaksanaan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta.
- 9) Pelaporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Kecamatan kepada Bupati dengan tembusan kepada satuan kerja perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat.

- 10) Pelaksanaan koordinasi dengan kepolisian dan/atau Tentara Nasional Indonesia (TNI) mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan.
- 11) Pelaksanaan koordinasi dengan pemuka agama yang berada di wilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah kecamatan.
- 12) Pelaporan pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban kepada Bupati.
- 13) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan.
- 14) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan perundang-undangan dan/atau kepolisian.
- 15) Pelaporan pelaksanaan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan di wilayah kecamatan kepada Bupati.
- 16) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya di bidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum.
- 17) Pelaksanaan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 18) Pelaporan pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum di wilayah kecamatan kepada Bupati.

- 19) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang kegiatan pemerintahan.
- 20) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.
- 21) Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
- 22) Pelaksanaan pelaporan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan kepada Bupati.
- 23) Pelaksanaan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Sekretariat Kecamatan (Sekcam)

Tugas Pokok: Membantu Camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintahan dan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat/aparatur kecamatan.

Fungsi :

- 1) Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan, administrasi perencanaan dan administrasi kepegawaian.
- 2) Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
- 3) Penyelenggaraan penyusunan anggaran kecamatan.
- 4) Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan, dokumentasi, dan perpustakaan.

- 5) Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, perencanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja.
- 6) Pengkoordinasian dan pembagian tugas-tugas terhadap seksi-seksi sebagai perpanjangan tangan dari Camat.
- 7) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Subag Keuangan

Tugas Pokok: Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kecamatan.

Fungsi :

- 1) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan kecamatan.
- 2) Pelaksanaan pengumpulan bahan pembuatan anggaran kecamatan.
- 3) Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan, belanja, dan pembiayaan kecamatan.
- 4) Pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tunjangan daerah.
- 5) Pelaksanaan penatausahaan pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan.
- 6) Pelaksanaan penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan kecamatan.

- 7) Pelaksanaan evaluasi pengelolaan keuangan/ pemeriksaan SPJ.
- 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

4. Subag Umum dan Kepegawaian

Tugas Pokok: Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian dilingkungan kecamatan.

Fungsi :

- 1) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan ketatausahaan kecamatan.
- 2) Pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat naskah dinas dan pengelolaan dokumentasi dan kearsipan kecamatan.
- 3) Pelaksanaan pembuatan dan pengadaan naskah dinas.
- 4) Pelaksanaan pembuatan dan penyiapan bahan pembinaan, dokumentasi dan kearsipan kepada sub unit kerja di lingkungan kecamatan.
- 5) Penyusunan, pengelolaan dan pengendalian pelayanan keprotokolan, upacara,, pertemuan, penyelenggaraan rapat-rapat dinas, dan acara lainnya.
- 6) Pelaksanaan informasi dan pelayanan hubungan masyarakat, pengurusan kerumahtanggaan, keamanan dan ketertiban kantor.
- 7) Pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan serta pengelolaan lingkungan kantor, gedung kantor, kendaraan dinas dan aset kecamatan lainnya.

- 8) Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana perlengkapan kantor.
- 9) Pelaksanaan pengadaan, penyiapan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan kantor.
- 10) Penyusunan bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas kecamatan.
- 11) Pelaksanaan pengelolaan perpustakaan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan.
- 12) Pelaksanaan pengumpulan pengelolaan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian.
- 13) Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai.
- 14) Penyusunan dan penyiapan bahan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun dan pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai.
- 15) Penyusunan dan penyiapan pegawai untuk mengikuti pendidikan/ pelatihan struktural, teknis dan fungsional serta ujian dinas.
- 16) Fasilitasi pembinaan umum kepegawaian dan pengembangan karier serta disiplin pegawai.
- 17) Penyusunan dan penyiapan pengurusan administrasi pensiun dan cuti pegawai.
- 18) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 19) Pelaksanaan koordinasi pelayanan administrasi umum dan kepegawaian dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.

20) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

5. Seksi Pemerintahan

Tugas Pokok: membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, hukum, perundang-undangan, serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Fungsi:

- 1) Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan penyelenggaraan Pemerintah Kecamatan.
- 2) Pelaksanaan pelayanan penyelenggaraan pemerintah kecamatan.
- 3) Pelaksanaan penetapan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pemberian rekomendasi serta koordinasi pelaksanaan pengumpulan data di bidang pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik serta kependudukan.
- 4) Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum dan perundang-undangan.
- 5) Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi pemungutan pajak bumi dan bangunan (PBB).
- 6) Pelaksanaan pembinaan dan pelayanan pertanahan.
- 7) Pelaksanaan fasilitasi kegiatan pelaksanaan pemilihan umum.
- 8) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

9) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan dengan instansi terkait.

10) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum (Trantib)

Tugas Pokok: membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum.

Fungsi :

- 1) Pelaksanaan penyusunan rencana dan program penyelenggaraan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan peraturan daerah dan peraturan/keputusan bupati di wilayah kecamatan.
- 2) Pembinaan pengendalian operasional polisi pamong praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta bantuan pelaksanaan operasional penegakan peraturan daerah dan peraturan/keputusan bupati.
- 3) Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana alam dan kebakaran serta peningkatan sumber daya manusia satuan linmas.
- 4) Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan pelanggaran Peraturan daerah dengan instansi terkait.

- 5) Pelaksanaan pelayanan di bidang perijinan dan pemberian pertimbangan, saran dan rekomendasi kegiatan survey, riset, penelitian, kuliah kerja nyata dan lain-lain.
- 6) Penyiapan bahan dalam rangka pembinaan kerukunan antar umat beragama, suku, golongan, serta pengawasan aliran yang mengganggu kerukunan masyarakat.
- 7) Penyiapan bahan dalam rangka koordinasi pengawasan orang asing.
- 8) Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
- 9) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 10) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.

1. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD)

Tugas Pokok: Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pemberdayaan masyarakat.

Fungsi :

- 1) Penyusunan rencana program dan penyelenggaraan program kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- 2) Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian, pengkoordinasian di bidang, kehutanan, perkebunan, peternakan dan perikanan; perindustrian, perdagangan, perkoperasian, perekonomian, pertambangan dan energi.

- 3) Pelaksanaan pembinaan untuk peningkatan usaha gotong royong.
- 4) Pelaksanaan koordinasi pengembangan pemberdayaan masyarakat dengan sub unit lain di lingkungan kecamatan.
- 5) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- 6) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.

7. Seksi Kesejahteraan Sosial (Kesos)

Tugas Pokok: Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang sosial dan kemasyarakatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Fungsi :

- 1) Penyusunan rencana dan pelaksanaan program pembinaan sosial, bantuan sosial, peningkatan pelaksanaan kehidupan beragama, nilai budaya masyarakat, pendidikan, organisasi kepemudaan dan kehidupan wanita.
- 2) Pelaksanaan pembinaan tenaga kerja.
- 3) Pemberian pertimbangan mengenai penyaluran bantuan sosial dan penyiapan rehabilitasi sosial.
- 4) Penyelenggaraan kegiatan bidang sosial dan kemasyarakatan.
- 5) Pelaksanaan fasilitasi kegiatan organisasi sosial kemasyarakatan, LSM dan keagamaan.
- 6) Pembinaan pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan kejuangan serta kesetiakawanan sosial.

- 7) Pengkoordinasian dengan instansi terkait dibidang pelaksanaan tugasnya.
- 8) Pengevaluasian pelaksanaan tugas dan pembuatan laporan.
- 9) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.

2. Seksi Pelayanan Umum (Pelum)

Tugas Pokok: Membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam bidang pelayanan umum dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umum.

Fungsi :

- 1) Penyusunan perencanaan kegiatan pelayanan umum kepada masyarakat.
- 2) Penyelenggaraan pelayanan umum kepada masyarakat.
- 3) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan umum di lingkungan kecamatan.
- 4) Penyiapan bahan pemberian perizinan/rekomendasi dan surat keterangan lain yang dikeluarkan oleh kecamatan di luar bidang pembangunan.
- 5) Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas fungsinya di bidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 6) Pelaksanaan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- 7) Pelaksanaan evaluasi dan laporan kegiatan Kecamatan bidang pelayanan umum.
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

4.2. Hasil penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab III, bahwa dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan skala Likert. Untuk meyakini bahwa kuesioner yang digunakan sudah valid dan reliabel. Untuk dapat meyakini bahwa kuesioner sebagai alat ukur yang valid dan reliabel, maka kuesioner tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif. Berikut akan disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

4.2.1 Uji validitas kuesioner

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan *korelasi product moment*. Instrumen dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk lebih jelasnya, uji validitas kuesioner atas indikator variabel penelitian, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Hasil uji validitas peran kepemimpinan (variabel X)

Sub variabel	Pertanyaan	$r_{tabel} = 0.444$	r_{hitung}	Kesimpulan
berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1)	1	0,444	0.813	valid
	2	0,444	0.737	valid
	3	0,444	0.743	valid
	4	0,444	0.735	valid
berorientasi pada bawahan (consideration) (X2)	1	0,444	0.869	valid
	2	0,444	0.803	valid
	3	0,444	0.764	valid
	4	0,444	0.791	valid

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sub variabel berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1), ada empat pertanyaan dalam kuesioner dan semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,444 (nilai r hitung $>$ r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa keempat pertanyaan untuk mengukur peran kepemimpinan berupa berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1), semuanya disimpulkan valid.

Selanjutnya, dapat dilihat juga bahwa sub variabel berorientasi pada bawahan (consideration) (X2), ada empat pertanyaan dalam kuesioner dan semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,444 (nilai r hitung $>$ r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa keempat pertanyaan untuk mengukur peran kepemimpinan berupa berorientasi pada bawahan (consideration) (X2), semuanya disimpulkan valid.

Tabel 4.2 Hasil uji validitas kinerja pegawai (variabel Y)

Sub variabel	Pertanyaan	r tabel = 0.444	r hitung	Kesimpulan
kinerja pegawai (variabel Y)	1	0,444	0.759	valid
	2	0,444	0.789	valid
	3	0,444	0.653	valid
	4	0,444	0.757	valid
	5	0,444	0.811	valid
	6	0,444	0.836	valid
	7	0,444	0.763	valid
	8	0,444	0.745	valid

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai (variabel Y), ada delapan pertanyaan dalam kuesioner dan semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,444 (nilai r hitung $>$ r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa kedelapan pertanyaan untuk mengukur kinerja pegawai (variabel Y), semuanya disimpulkan valid.

4.2.2 Uji reliabilitas kuesioner

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur kehandalan kuesioner sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach's alpha*, dimana tingkat reliabilitas atau reliabilitas yang dapat diterima apabila nilai reliabilitas yang diukur berubah $\geq 0,60$ atau 60%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Uji reliabilitas peran kepemimpinan (variabel X)

sub variabel	jumlah pertanyaan	cronbach's alpha	nilai reliabilitas
berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1)	4	0,889	0,60
berorientasi pada bawahan (consideration) (X2)	4	0,913	0,60

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Pada tabel 4.3 dapat dilihat hasil uji reliabilitas peran kepemimpinan berupa berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1), dimana terdapat empat pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,889. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60,

sehingga *cronbach's alpha* = 0,889 > 0,60). Hal ini berarti bahwa empat pertanyaan untuk mengukur peran kepemimpinan berupa berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1), dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Kemudian, dapat dilihat juga hasil uji reliabilitas peran kepemimpinan berupa berorientasi pada bawahan (consideration) (X2), dimana terdapat empat pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,913. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60, sehingga *cronbach's alpha* = 0,913 > 0,60). Hal ini berarti bahwa empat pertanyaan untuk mengukur peran kepemimpinan berupa berorientasi pada bawahan (consideration) (X2), dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Selanjutnya, uji reliabilitas kualitas pelayanan publik (variabel Y) yang hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Uji reliabilitas kinerja pegawai (variabel Y)

variabel	jumlah pertanyaan	cronbach's alpha	nilai reliabilitas
kinerja pegawai (variabel Y)	8	0,932	0,60

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Pada tabel 4.4 dapat dilihat hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (variabel Y), dimana terdapat delapan pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,932. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60, sehingga *cronbach's alpha* = 0,932 > 0,60). Hal ini

berarti bahwa delapan pertanyaan untuk mengukur kinerja pegawai (variabel Y), dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini

4.3. Deskripsi variabel penelitian

Deskripsi atau gambaran variabel penelitian merupakan sebaran distribusi jawaban responden terhadap setiap indikator yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian, yakni peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*initiating structure*) (X1) dan berorientasi pada bawahan (*consideration*) (X2), serta kinerja pegawai (Y). Adapun uraian gambaran dari jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut.

4.3.1 Uraian gambaran peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*initiating structure*) (X1)

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa untuk mengukur peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*initiating structure*) (X1) ada empat pertanyaan yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 22 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan penekanan pada penyelesaian pekerjaan untuk tercapainya efisiensi dan efektivitas

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	4	18.2
Sering	10	45.5
Kadang-kadang	7	31.8
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan memberikan penekanan pada penyelesaian pekerjaan untuk tercapainya efisiensi dan efektivitas, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 (18,2%) orang mengatakan selalu, 10 (45,5%) mengatakan sering, 7 (31,8%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan sering memberikan penekanan pada penyelesaian pekerjaan untuk tercapainya efisiensi dan efektivitas.

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada pagawai dalam melaksanakan penjadwalan

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	4	18.2
Sering	11	50.0
Kadang-kadang	6	27.3
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada pagawai dalam melaksanakan penjadwalan, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 (18,2%) orang mengatakan selalu, 11 (50,0%) mengatakan sering, 6 (27,3%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan sering memberikan arahan kepada pagawai dalam melaksanakan penjadwalan.

Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pimpinan lebih mementingkan bagaimana cara untuk memecahkan masalah, sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	6	27.3
Sering	9	40.9
Kadang-kadang	6	27.3
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan lebih mementingkan bagaimana cara untuk memecahkan masalah, sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 (27,3%) orang mengatakan selalu, 9 (40,9%) mengatakan sering, 6 (27,3%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan sering lebih mementingkan bagaimana cara untuk memecahkan masalah, sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pimpinan menekankan agar tugas dikerjakan sesuai dengan deadline, sehingga pegawai perlu pandai dalam time management

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	5	22.7
Sering	8	36.4
Kadang-kadang	8	36.4
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan menekankan agar tugas dikerjakan sesuai dengan deadline, sehingga pegawai perlu pandai dalam time management, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 (22,7%) orang mengatakan selalu, 8 (36,4%) mengatakan sering, 8 (36,4%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan sering menekankan agar tugas dikerjakan sesuai dengan deadline, sehingga pegawai perlu pandai dalam time management.

4.3.2 Uraian gambaran peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) (X2)

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa untuk mengukur peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) ada empat pertanyaan yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 22 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pimpinan memberikan dorongan atau memotivasi pegawainya, agar mampu terbentuknya tim kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	4	18.2
Sering	11	50.0
Kadang-kadang	6	27.3
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan memberikan dorongan atau memotivasi pegawainya, agar mampu terbentuknya tim kerja, dapat diketahui

bahwa sebanyak 4 (18,2%) orang mengatakan selalu, 11 (50,0%) mengatakan sering, 6 (27,3%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan sering memberikan dorongan atau memotivasi pegawainya, agar mampu terbentuknya tim kerja.

Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada pembinaan hubungan positif dan komunikasi yang baik kepada bawahannya

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	4	18.2
Sering	11	50.0
Kadang-kadang	7	31.8
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada pembinaan hubungan positif dan komunikasi yang baik kepada bawahannya, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 (18,2%) orang mengatakan selalu, 11 (50,0%) mengatakan sering, dan 7 (31,8%) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan sering menekankan pada pembinaan hubungan positif dan komunikasi yang baik kepada bawahannya.

Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada penyediaan fasilitas kerja kepada bawahannya

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	4	18.2
Sering	11	50.0
Kadang-kadang	7	31.8
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada penyediaan fasilitas kerja kepada bawahannya, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 (18,2%) orang mengatakan selalu, 11 (50,0%) mengatakan sering, dan 7 (31,8%) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan sering menekankan pada penyediaan fasilitas kerja kepada bawahannya.

Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada saling menghargai antara pemimpin dengan bawahannya dan antara sesama pegawai

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	6	27.3
Sering	9	40.9
Kadang-kadang	6	27.3
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan menekankan pada saling menghargai antara pemimpin dengan bawahannya dan antara sesama pegawai, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 (27,3%) orang mengatakan selalu, 9 (40,9%) mengatakan sering, 6 (27,3%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan sering menekankan pada saling menghargai antara pemimpin dengan bawahannya dan antara sesama pegawai.

4.3.3 Uraian gambaran kinerja pegawai (Y)

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai (Y) ada delapan pertanyaan yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 22 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang hasil kerja pegawai memenuhi standar mutu yang ditetapkan

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	7	31.8
Sering	9	40.9
Kadang-kadang	5	22.7
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang hasil kerja pegawai memenuhi standar mutu yang ditetapkan, dapat diketahui bahwa sebanyak 7 (31,8%) orang mengatakan selalu, 9 (40,9%) mengatakan sering, 5 (22,7%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kerja pegawai sering memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang pegawai mempunyai kecepatan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ia kerjakan

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	6	27.3
Sering	10	45.5
Kadang-kadang	6	27.3
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai mempunyai kecepatan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ia kerjakan, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 (27,3%) orang mengatakan selalu, 10 (45,5%) mengatakan sering, dan 6 (27,3%) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

pegawai sering mempunyai kecepatan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ia kerjakan.

Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki inisiatif dalam metode kerja baru

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	9	40.9
Sering	11	50.0
Kadang-kadang	2	9.1
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai memiliki inisiatif inisiatif dalam metode kerja baru, dapat diketahui bahwa sebanyak 9 (40,9%) orang mengatakan selalu, 11 (50,0%) mengatakan sering, dan 2 (22,7%) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sering memiliki inisiatif inisiatif dalam metode kerja baru.

Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki inisiatif pemecahan masalah yang tepat

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	5	22.7
Sering	12	54.5
Kadang-kadang	5	22.7
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai memiliki inisiatif pemecahan masalah yang tepat, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 (22,7%) orang

mengatakan selalu, 12 (54,5%) mengatakan sering, dan 5 (22,7%) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sering memiliki inisiatif pemecahan masalah yang tepat.

Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan semua tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	7	31.8
Sering	11	50.0
Kadang-kadang	3	13.6
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan semua tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, dapat diketahui bahwa sebanyak 7 (31,8%) orang mengatakan selalu, 11 (50,0%) mengatakan sering, 3 (13,6%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sering mampu menyelesaikan semua tugas pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	5	22.7
Sering	12	54.5
Kadang-kadang	4	18.2
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 (22,7%) orang mengatakan selalu, 12 (54,5%) mengatakan sering, 4 (18,2%) mengatakan kadang-kadang, dan 1 (4,5%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sering mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi.

Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang pegawai menyampaikan informasi yang lengkap dan jelas

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	8	36.4
Sering	10	45.5
Kadang-kadang	4	18.2
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai menyampaikan informasi yang lengkap dan jelas, dapat diketahui bahwa sebanyak 8 (36,4%) orang mengatakan selalu, 10 (45,5%) mengatakan sering, dan 4 (18,2%) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sering menyampaikan informasi yang lengkap dan jelas.

Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan masyarakat

Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	8	36.4
Sering	9	40.9
Kadang-kadang	5	22.7
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	22	100%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan masyarakat, dapat diketahui bahwa sebanyak 8 (36,4%) orang mengatakan selalu, 9 (40,9%) mengatakan sering, dan 5 (22,7%) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sering dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan masyarakat.

4.4. Hasil uji statistik

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab dua, maka perlu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji yang disesuaikan dengan hipotesis yang telah dikemukakan. Sebagaimana telah diuraikan pada bab III, dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS versi 20. Ada tiga hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan pada bab II. Adapun hasil uji hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut.

4.4.1 Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis ini merupakan hipotesis pertama dengan bunyi hipotesis: Peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) dan berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan dalam menguji hipotesis ini digunakan metode analisis jalur. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi dan matriks invers korelasi antar variabel bebas (independent), maka diperoleh koefisien jalur masing-masing variabel bebas (variabel X1 dan X2) terhadap variabel terikat (variabel Y) seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21 Koefisien jalur sub variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

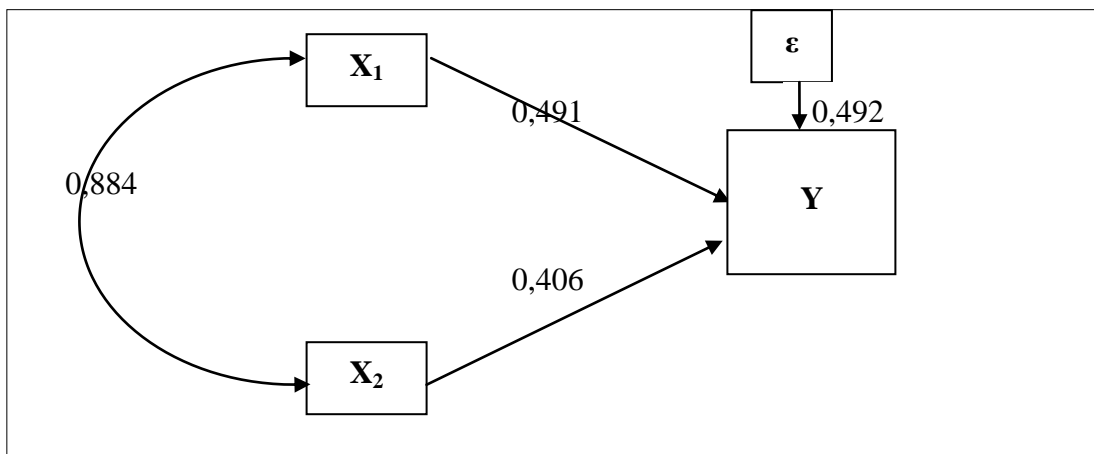
Koefisien jalur			Persentase (%)
Koefisien jalur X1 terhadap Y	$(P_{y.x1})$	0,491	49,1%
Koefisien jalur X2 terhadap Y	$(P_{y.x2})$	0,406	40,6%
Koefisien korelasi multipel	$R_{y,X1,X2}$	0,870	87,0%
Koefisien determinasi multipel	$R^2_{y,X1,X2}$	0,758	75,8%
Koefisien determinasi var. luar terhadap Y	$P^2_{Y,\epsilon}$	0,242	24,2%
Koefisien jalur variabel luar terhadap Y	$P_{y,\epsilon}$	0,492	49,2%

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Hasil perhitungan menunjukkan besarnya koefisien jalur berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,491 atau (49,1%), besarnya koefisien jalur berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,406 atau (40,6%). Kemudian besarnya koefisien korelasi multiple variabel $R^2_{y, X1, X2}$ terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,870 atau (87,0%), sedangkan besarnya koefisien jalur variabel luar ($P_{y,\epsilon}$) adalah 0,492 atau (49,2%).

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan koefisien jalur sub variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan dan parsial (sendiri) dalam analisis jalur sebagai berikut.

Gambar 4.1 Koefisien jalur variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y



Setelah mengetahui besarnya koefisien jalur sub variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan dan parsial (sendiri), maka langkah selanjutnya mencari pengaruh peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X_1) dan berorientasi pada bawahan (consideration) (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo. yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22
Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama X1 dan X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama (simultan) (R^2YX_k)
		Langsung	Total	
X1	0,491	0,491	0,491	-
X2	0,406	0,406	0,406	-
ϵ	0,492	$1 - 0,758 = 0,242$	-	-
X1 dan X2	-	-	-	0,758

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) dan berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo sebesar 0,758 (75,8%).

Dengan demikian sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya melalui hipotesis pertama, bahwa “Peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) dan berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo”, dapat diterima.

4.4.2 Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis penelitian kedua yang akan diuji adalah peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan dalam melakukan pengujian secara parsial (sendiri) adalah uji analisis

jalur. Besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.23
Pengaruh total sub variabel X1 terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama (simultan) (R^2YX_k)
		Langsung	Total	
X1	0,491	0,491	0,491	-

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,491 (49,1%). Sedangkan total pengaruh berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) adalah juga sebesar 0,491 (49,1%).

Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan bahwa peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo, dapat diterima.

4.4.3 Pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang akan diuji adalah peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan dalam melakukan pengujian secara parsial (sendiri) mengenai besarnya pengaruh

langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24
Pengaruh total sub variabel X2 terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama (simultan) (R^2YX_k)
		Langsung	Total	
X2	0,406	0,406	0,406	-

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,406 (40,6%). Sedangkan total pengaruh berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) adalah juga sebesar 0,406 (40,6%).

Dengan demikian hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo, dapat diterima.

4.5. Pembahasan

Seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki, harus mampu mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi atau kelompok tanpa menggunakan paksaan. Kepemimpinan terjadi bila seseorang mampu mempengaruhi pengikutnya untuk menerima perintahnya tanpa adanya penggunaan kekuatan. Melalui kemampuan mempengaruhi, pemimpin membentuk dan menggunakan kekuatan serta

otoritas, yang diterima pengikutnya. Jadi pada intinya kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, kemampuan mempengaruhi perilaku pengikutnya, adanya tujuan yang diharapkan. Thoha (2007:121) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka diarahkan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, inti kepemimpinan ialah kesanggupan mempengaruhi tingkah laku bawahan, sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber pengaruh itu bermacam-macam. Oleh karena itu dalam pembahasan masalah kepemimpinan, diperlukan pembahasan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi bawahan.

Pemimpin itu pada umumnya merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Gardner dalam Salusu (2007:207-208) mengatakan bahwa Seorang pemimpin harus mampu melaksanakan apa yang ditugaskan kepadanya. Semua jenis pekerjaan, walaupun bukan ia yang mengerjakan, perlu diketahui seluk-beluknya, situasinya, dan lingkungan tempat pekerjaan itu dilaksanakan. Pendeknya, ia perlu mengetahui seluruh sistem dalam organisasinya, untuk mencegah kemungkinan putusnya komunikasi dan mata rantai perintah. Juga, dimaksudkan untuk mencegah adanya pihak yang ingin mengelabui pemimpin dengan memberikan informasi yang keliru.

Kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi orang lain lewat komunikasi agar dapat mencapai satu atau beberapa tujuan, sebagaimana dikatakan Siagian (2017:62) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga

orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya. Kepemimpinan meningkatkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian, kinerja pegawai tidak hanya disoroti dari sudut pandang hasil kerja pegawai sebagai pelaksana berbagai kegiatan oprasional yang pada umumnya bersifat tehnis, akan tetapi juga pada kinerja kelompok kerja dan bahkan juga kinerja pimpinan.

Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Dampak peran kepemimpinan terhadap birokrasi publik adalah seberapa jauh pemimpin birokrasi mampu mentransformasi pendekatan-pendekatan teori-teori kepemimpinan sebagai acuan dalam melakukan tugasnya. Sehingga pemimpin birokrasi publik memiliki kemampuan mempengaruhi dan dapat memberikan motivasi kepada bawahan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Dengan demikian peranan pemimpin sangat penting dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan yang dialami, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam mengarahkan bawahannya dalam menghasilkan kinerja pegawainya.

Hasil penelitian tentang peran kepemimpinan menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) dan berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo sebesar 0,758 (75,8%). Sisanya sebesar 0,242 (24,2%) dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo sebesar 0,491 (49,1%), selanjutnya peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo sebesar 0,406 (40,6%). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini dan Indiyati (2023) yang menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo. Pemimpinan merupakan motor penggerak memiliki arti bahwa jika tidak ada seorang pemimpin dalam organisasi berarti sebuah tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi akan gagal untuk mencapai sebuah arah yang hal ini berlaku juga ketika anggotanya tidak memiliki usaha untuk bergerak dan hanya peduli pada tujuan pribadinya sendiri. (Tewal, dkk, 2017).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peran kepemimpinan memiliki kontribusi pada perwujudan kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa. Hal ini berarti terdapat kerja sama yang baik antara camat selaku pimpinan dengan pegawai selaku

bawahan dalam bingkai hubungan kerja antara atasan dan bawahan, baik itu peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada bawahan (consideration). Hal ini sesuai dengan pendapat Locke dalam Sinambela (2018:103) bahwa kepemimpinan merupakan suatu seni untuk menciptakan kesesuaian paham. Berarti setiap pemimpin melalui kerja sama yang sebaik-baiknya harus mampu membuat para bawahan mencapai hasil yang telah ditetapkan. Peranan pemimpin memberi dorongan terhadap bawahan untuk mengerjakan apa yang dikehendaki organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan adalah seni bagaimana membuat orang lain mengikuti serangkaian tindakan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya. Yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif, dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar. Ada kepercayaan bahwa pemimpin bersama-sama dengan anggota-anggota kelompoknya secara bersama-sama rela berjuang untuk mencapai tujuan yang bernilai.

Peningkatan kinerja tentunya tidak terlepas faktor Kepemimpinan. Pentingnya faktor kepemimpinan karena peranannya, bukan hanya sebagai penentu arah, pengatur dan pengendali tetapi juga sebagai motivator maupun inovator, sebagaimana dikatakan Manullang (2012:164) bahwa kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi amat penting dalam usaha mencapai tujuan. Sebab berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban visi dan misi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Salah satu tugas seorang pemimpin di organisasi ialah memberikan peningkatan pada kinerja pegawai dan organisasi yang bersangkutan.

Pada saat suatu organisasi mengalami kemunduran maka banyak analisis yang menyimpulkan bahwa kinerja individu rendah. Sehingga untuk mengembalikan dan meningkatkan kinerja tersebut, kembali ke posisi yang seharusnya, maka diperlukan pemimpin yang memiliki kecakapan yang tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) dan berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo sebesar 0,758 (75,8%). Sisanya sebesar 0,242 (24,2%) dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk memberikan kontribusi yang lebih banyak terhadap peningkatan kinerja pegawainya, tanpa memandang apa upaya itu, seorang pemimpin perlu memiliki nilai-nilai tertentu, yakni integritas dalam penatalayanan.
- 2) Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (initiating structure) (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo sebesar 0,491 (49,1%).
- 3) Peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (consideration) (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo sebesar 0,406 (40,6%).

5.2 Saran

Dari kesimpulan penelitian, dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Untuk memungkinkan setiap anggota tim memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi organisasinya, maka sebaiknya camat berupaya dan membuat pegawainya memiliki kepercayaan kepadanya dan pada diri pegawai itu sendiri, pegawai harus memiliki komitmen kerja, dan tetap setia serta taat kepada pimpinannya, agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
2. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa peran kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, masih dominan digunakan oleh camat. Untuk itu, camat sebaiknya juga memaksimalkan peran kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan, dengan memberikan dorongan atau memotivasi pegawainya, memaksimalkan komunikasi kepada pegawai agar mampu bekerja dalam tim kerja, serta lebih menekankan pada saling menghargai antara pemimpin dengan bawahannya dan antara sesama pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2017. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2016. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta
- Gomes, F Cardoso. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Ibrahim, Arlin Siswaty, Abdussamad, Zuchri, dan Hanafi, Hanisah. 2020. *The Effects of Transformational Leadership And Organizational Climate On The Performance Of Employees At Pusat Paud Islam Terpadu Al Ishlah Gorontalo* Public Policy Journal• Vol 1 No 1, April 2020.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mahsun, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mahsun. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Monoarfa, Valentina, Abdussamad, Zuchri, dan Matiti, Fahrid Matiti. 2017. *Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 1. No 3. Januari 2019.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- , 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Pasolong, Harbani. 2018. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ridwan, 2019, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- , 2018. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins SP, dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rombe, Maria. 2021. *Tingkat Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan yang Bekerja dari Rumah (Work From Home) selama masa Pandemi Covid-19 pada Perum Perumnas Regional VII Makassar*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
- Saefullah, Aep. 2017. *Kiat Menjadi Pemimpin Sukses*. Pustaka Reka Cipta (PRC). Bandung.
- Salusu, J. 2007. *Pengambilan Keputusan Stratejik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Grasindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Snell, SA. 2007. *Diagnosis Kinerja: Mengenali Penyebab Kinerja Buruh*. Dalam A. Dale Tample (ED). Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis Kinerja. Alih bahasa Cikmat, Elex MK. Jakarta.
- Sukardi. 2015. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sulistiyan. Ambar Teguh, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerjadan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja*

Karyawan. J@TI Undip, Vol VII, No 2. Program Sudi Teknik Industri, Universitas Diponegoro.

Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Syafi'ie, Inu Kencana. 2018. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Refika Aditama. Jakarta.

Tewal, B, dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Patra Media Grafindo. Bandung.

Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wursanto, Ig. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. ANDI. Yogyakarta.



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 : 5451/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Batudaa

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 : Selvitriana

NIM : S2120011

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT BATUDAA KABUPATEN GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BATUDAA
KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 16 Oktober 2023
Kota

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 : 023/FISIP-UNISAN/S-BP/III/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.IP.,M.Si
NIDN : 0926096601
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : SELVI TRIANA
NIM : S2120011
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Peran Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Batudaa Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **15%** 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. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 16 Maret 2024
Tim Verifikasi,

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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

PAPER NAME

SKRIPSI. SELVI TRIANA.doc

AUTHOR

SELVI TRIANA

WORD COUNT

11452 Words

CHARACTER COUNT

76155 Characters

PAGE COUNT

72 Pages

FILE SIZE

397.5KB

SUBMISSION DATE

Jan 20, 2024 5:47 PM GMT+7

REPORT DATE

Jan 20, 2024 5:48 PM GMT+7**● 15% Overall Similarity**

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

- 13% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)