

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (STUDI PADA PEMDA LUWU UTARA)**



**IAIN PALOPO**

Diajukan Untuk Memenuhi Kewajiban Sebagai Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi  
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Palopo

**Oleh,**

**Yanto Suwandi  
NIM 13.16.4.0140**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI (STUDI PADA PEMDA LUWU UTARA)**



**IAIN PALOPO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Kewajiban Sebagai Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi  
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Palopo

**Oleh,**

**Yanto Suwandi  
NIM 13.16.4.0140**

**Dibimbing Oleh:**

- 1. Dr. Hj. Ramlah Makkulasse.M.M**
- 2. Muzayyanah Jabani ST.,M.M**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul :” *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pemda Luwu Utara)*””

Yang ditulis oleh:

Nama : **Yanto Suwandi**  
Nim : 13.16.4.0140  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diajukan pada *Munaqasyah*.

Demikianlah untuk diproses selanjutnya.

Palopo, Juli 2017

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dr. Hj. Ramlah Makkulasse.M.M.**  
NIP: 19610208 199403 2 001

**Muzayyanah Jabani ST.,M.M.**  
NIP: 19750104 200501 2 003

## PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi berjudul :” *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pemda Luwu Utara)*””

Yang ditulis oleh:

Nama : **Yanto Suwandi**  
Nim : 13.16.4.0140  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diajukan pada *Munaqasyah*.

Demikianlah untuk diproses selanjutnya.

Palopo, Juli 2017

Penguji I,

Penguji II,

**Burhan Rifuddin, SE.M.M.**  
NIP: 19670311 199803 1 001

**Ilham, S.Ag.,M.A.**  
NIP: 19731011 200312 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yanto Suwandi  
NIM : 13. 16. 4. 0140  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi, adalah karya saya sendiri kecuali kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, Januari 2017

Pembuat pernyataan,

**Yanto Suwandi**  
NIM : 13.16.4.0140

## ABSTRAK

**Dewi Sartika 2017:** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemda Luwu Utara. Pembimbing I: Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M Pembimbing II: Muzayyanah, ST.,M.M.

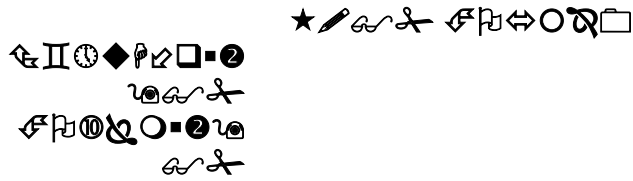
**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimanakah kepemimpinan Bupati dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara ? 2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara? Penelitian ini bertujuan: 1) Bagaimana fungsi kepemimpinan Bupati dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket, observasi dan *Library research*, kemudian data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis kuantitatif dengan bantuan Software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Berdasarkan uji simultan (uji F) hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), dan gaya kepemimpinan kendali (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y). Dengan bukti pengujian simultan (uji F) yaitu dengan membandingkan besarnya nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , memberikan hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $(46,850) > (2,72)$ . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *responsiveness*/ketanggapan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan pengunjung. Dengan bukti pengujian yaitu dengan membandingkan besarnya nilai  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ , memberikan hasil bahwa nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  atau  $(5,598) > (1,664)$ .

## PRAKATA



*Alhamdulillah*, Segala puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemda Luwu Utara)”***. Dapat terselesaikan dengan bimbingan, arahan, dan perhatian, serta tepat pada waktunya walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad saw. yang merupakan suri tauladan bagi semua umat Islam selaku para pengikutnya. Serta kepada keluarga, sahabat, dan orang-orang yang senantiasa berada di jalan-Nya. Semoga kita menjadi pengikutnya yang senantiasa mengamalkan ajarannya dan meneladani akhlakunya hingga akhir hayat kita.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian dan penulisan skripsi ini ditemui berbagai kesulitan dan hambatan, tetapi dengan penuh keyakinan dan motivasi yang tinggi untuk menyelesaikannya, serta bantuan, petunjuk, saran dan kritikan yang sifatnya membangun, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagai mana mestinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang teristimewa orang tua tercinta, Ibunda Rasniati dan ayah

tercinta Usmadi, yang telah melahirkan dan membesarkan, mendidik dengan senganap kemampuan dan keikhlasan, atas segala hal terbaik yang diberikan kepada penulis hingga saat ini yang tak kenal lelah memperjuangkan pendidikan anaknya hingga sampai di jenjang strata satu (S1). Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis juga berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, wakil Rektor I Bapak Rustan S,M.Hum., wakil Rektor II Bapak Dr.Ahmad Syarif Iskandar, SE., M.M., dan wakil Rektor III Bapak Dr. Hasbi, M.Ag., yang senantiasa membina selama menimba ilmu di kampus IAIN Palopo.

2. Ibu Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M., selaku Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam., Dr. Takdir, SH.,M.H., selaku Wakil Dekan I., Dr. Rahmawati Beddu, M.Ag., selaku Wkll Dekan II., dan Dr. Tahmid Nur, M.Ag., selaku Dekan III beserta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Bapak Ilham, S.Ag., MA. Dan sekertaris Prodi Ibu Dr. Fasiha, S.EI., M.EI., beserta seluruh dosen yang telah memberikan ilmu dan waktu selama penulis menempuh pendidikan di IAIN Palopo.

4. Ibu Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M, selaku Pembimbing I penyelesaian skripsi penulis dan Ibu Muzayyanah Jabani, ST.,M.M., selaku pembimbing II penyelesaian skripsi penulis. Kepada ibu, penulis ucapkan banyak terima kasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.

5. Burhan Rifuddin, SE.,M.M. dan Ilham, Sg.,MA. selaku Penguji I dan Penguji II; atas koreksi, arahan, dan evaluasi yang diberikan kepada penulis.



6. Saudara-saudariku tersayang Dian Adriani, Sri Devianti, Lisnawati, Muh. Akbar dan Rini Ferawati yang tak henti-hentinya memberikan dorongan dan motivasi kepada adiknya hingga selesainya skripsi ini.

7. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo, dan segenap pegawai Perpustakaan yang telah memberikan fasilitas yaitu buku-buku, jurnal, skripsi dan sebagainya sebagai sumber referensi penulis dalam menyelesaikan skripsi.

8. Teman-teman angkatan 2013, terkhusus untuk prodi Ekonomi Islam D. Terima kasih untuk kebersamaannya selama menempuh pendidikan di IAIN Palopo. Semoga kita semua menjadi berguna bagi keluarga dan masyarakat.

9. Sahabat-sahabat tercinta, Gloriatna, Arwan, Faisal, Aswandi, SE, Dewi Sartika, SE, Ratnawati, SE, Devi Ayu Pratiwi, Ainun Ayu Utami, SE. Terima kasih atas dorongan semangat dan waktu yang kita habiskan bersama di kampus tercinta IAIN Palopo.

10. Dan terima kasih untuk semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua kalangan yang memerlukan khususnya bagi penulis. Semoga Allah swt memberikan Taufiq dan HidayahNya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Palopo, Februari 2017

**Yanto Suwandi**  
NIM:13.16.4.0021



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	ii	
<b>ABSTRAK</b> .....	iii	
<b>PRAKATA</b> .....	iv	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii	
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	A. Latar Belakang Masalah .....	1
	B. Rumusan Masalah .....	5
	C. Hipotesis .....	6
	D. Tujuan Penelitian .....	6
	E. Manfaat Penelitian .....	6
	F. Definisi Operasional .....	7
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
	A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	11
	B. Kajian Pustaka .....	13
	C. Jenis-Jenis Kepemimpinan .....	22
	D. Kerangka Pikir .....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian .....	23
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
	C. Populasi dan Sampel .....	24
	D. Sumber Data Penelitian.....	25
	E. Teknik Pengambilan Data Penelitian .....	25
	F. Analisis Data Penelitian .....	27

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 30  
B. Analisis Data ..... 39  
C. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 58

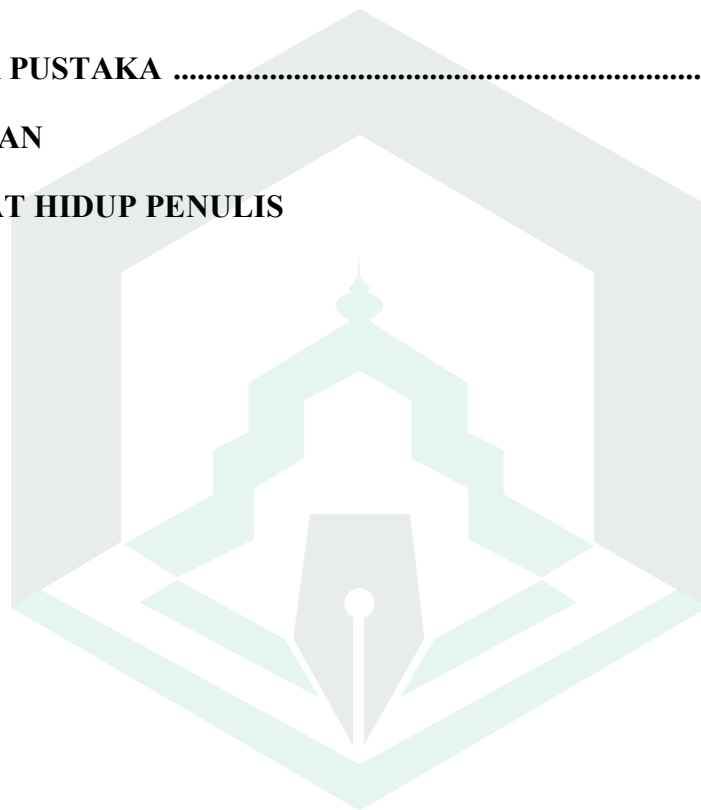
**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 61  
B. Saran ..... 61

**DAFTAR PUSTAKA ..... 62**

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP PENULIS**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.2</b> Deskripsi Menurut Jenis Kelamin .....	39
<b>Tabel 4.3</b> Tanggapan Responden mengenai Variabel <i>Otoriter</i> .....	40
<b>Tabel 4.4</b> Tanggapan Responden mengenai Variabel <i>Demokratis</i> .....	41
<b>Tabel 4.5</b> Tanggapan Responden mengenai Variabel <i>Kendali</i> .....	42
<b>Tabel 4.6</b> Tanggapan Responden mengenai Variabel <i>Kinerja Pegawai</i> ...	43
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas X1 .....	45
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas X2 .....	46
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas X3 .....	47
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Y .....	48
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Realibilitas .....	50
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Normalitas Data .....	50
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji F (simultan) .....	52
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji T (Parsial) .....	53

## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.2** Kerangka Pikir ..... 23

**Gambar 4.1** Struktur Organisasi ..... 38



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor bupati adalah menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan. Bupati sebagai fasilitator yang berada di daerah kabupaten mempunyai peranan besar yang telah dilimpahkan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya guna mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat sebagai suatu tuntutan pembangunan daerah baik daerah Kecamatan maupun daerah Kabupaten pada umumnya.

Dengan terbentuknya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah maka Bupati dalam melaksanakan tugas guna efektivitas otonomi daerah sehingga dapat diatur melalui perundang-undangan tentang Pemerintah Daerah yang menjelaskan bahwa 2 otonomi diletakkan pada daerah Kabupaten dan Kota. Serta Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dengan tegas menjelaskan bahwa, Kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Pembangunan nasional merupakan suatu upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan Nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang 1945. Mengacu dari makna pembangunan yang sekaligus merupakan komitmen nasional bangsa Indonesia sebagaimana yang tercantum diatas, maka untuk mewujudkannya diperlukan suatu kebijakan dan

strategi yang tepat terhadap faktor secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan itu sendiri.

Dalam setiap kerja kolektif ataupun dalam organisasi apapun senantiasa membutuhkan pemimpin atau kepemimpinan. Pemimpin merupakan faktor kritis yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau kegiatan bersama baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pendidikan, usaha dagang maupun dalam sebuah lembaga pemerintah. Karakter kepemimpinan yang kuat akan membuat seseorang pemimpin mampu mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan serta perilaku yang harus dikerjakan secara bersama.

Pada sebuah organisasi pemerintah, kesuksesan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintah, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintah yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu runtuhnya kinerja biokrasi di Indonesia.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasilnya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seseorang manajer dalam organisasi dapat diciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai tujuan atau sasaran yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja



seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menguasai bagaimana cara memimpin yang adil dalam perusahaan dan selalu memberikan motivasi kepada pegawai dan mampu bekerja sama sehingga dapat menciptakan hasil maksimal. Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap dan bersikap yang jujur dan adil kepada pegawainya, serta kesadaran yang tinggi, terutama untuk memperjuangkan cita-cita organisasi atau persatuan maupun kebutuhan anggota kelompok yang di pimpinnya dalam kantor, adapun tujuan untuk mencapai sasaran manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat membantu para pemimpin memperoleh, pengembangan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak pegawainya.<sup>1</sup>

Adapun esensi kepemimpinan menurut ajaran Islam adalah wewenang dan tanggung jawab. Islam menempatkan setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta dari apa yang dipimpinya. Manusia yang sudah dewasa diberikan wewenang oleh Allah untuk mengurus orang lain, terutama yang berada langsung dibawah tanggung jawab seperti anak dan istri.<sup>2</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.

---

<sup>1</sup> RB Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, (Cet. I; Jakarta : Amzah, 2005) h.10.

<sup>2</sup> *Ibid.* h 11.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Bupati Luwu Utara yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal seperti yang dikemukakan oleh Menteri Perindustrian Fahmi Idris bahwa “kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih memprihatinkan, masih buruknya kinerja PNS diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar”.<sup>3</sup>

Adapun prinsip-prinsip yang harus dipenuhi agar kepemimpinan itu terlaksana, antara lain prinsip “kenali dirimu sendiri”, “pelajari sifat-sifat orang yang dipimpin”, “berlaku jujur dan adil”, “senantiasa memelihara pengetahuan”, “perhatikan keperluan anggotamu”, “berperan teguh kepada tujuan”, “memberi teladan”, dan “kecakapan (*prficiency*) melakukan pekerjaan”.<sup>4</sup>

Ada beberapa faktor yang menjadikan seseorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi para karyawannya. Pertama, pemimpin memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua,

---

<sup>3</sup> (<http://www.kompas.com/read/xml/2008/12/24/1346573/kinerja>).

<sup>4</sup> Sayidiman Suryohadiprojo, “*Kepemimpinan Abri dalam Sejarah dan Perjuangan*” (cet. I : Jakarta : Penerbit Intermedia, 1996). h.4.

pimpinan memberikan semangat, dukungan yang dibutuhkan bawahannya.<sup>5</sup> Dalam usaha meningkatkan motivasi pegawai maka peran pimpinan sangatlah penting untuk mempengaruhi prestasi para bawahannya, motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya bahwa prestasi tertinggi merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil yang positif, dan untuk menghindari dari hasil-hasil negatif. Sehingga seorang pemimpin memberikan kepercayaan pada bawahannya untuk mencapai tujuan atau prestasi baik yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari pemimpin.

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusun tertarik untuk mengetahui ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pemda Luwu Utara).***

### **B. Rumusan Masalah**

Untuk memudahkan peneliti nantinya, dan agar peneliti memiliki arah yang jelas maka terlebih dahulu dilakukan perumusan masalah.

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kepemimpinan Bupati dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara?

---

<sup>5</sup> Mtolhah Hasan, *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantangan Zaman*, (Jakarta : Lantabora Press, 1998), h.35.

### ***C. Hipotesis***

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Masing-masing hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara

$H_a$  : terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara

### ***D. Tujuan Penelitian***

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana fungsi kepemimpinan Bupati dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.

### ***E. Manfaat Penelitian***

Adapun manfaat penelitian yang dilaksanakan ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat ilmiah
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pembaca, dan bagi pribadi peneliti sendiri.
  - b. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pemda Luwu Utara, yaitu untuk membantu memberikan sumbangan pemikiran dan penambahan informasi tentang faktor kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

### ***F. Definisi Operasional variabel dan Ruang Lingkup Penelitian***

Variabel dalam penelitian ini, sebagaimana yang disebutkan diatas didefinisikan sebagai berikut :

#### 1. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah perihal pemimpin, cara memimpin. Sedangkan pemimpin itu sendiri adalah orang yang memimpin dan orang yang memberikan petunjuk.

Sedangkan yang dimaksud dengan kepemimpinan disini adalah sejauh mana pengaruh seorang pemimpin atau para kepala-kepala bidang dalam memberikan informasi-informasi kepada para pegawai atau stafnya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja mereka karena kepemimpinan (*leadership*) secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan dari seorang pemimpin atau mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan dan mengarahkan pegawai atau stafnya agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

Menurut Veithzal Rivai. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen moderen, sekaligus memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. Karena itu keberhasilan seorang pemimpin dapat dinilai dari produktivitas dan prestasi yang dicapainya, juga dapat dinilai dari kepiawaiannya dalam memimpin suatu organisasi. Secara sederhana kepemimpinan itu sendiri *adalah kemampuan memperoleh consensus dan keterikatan pada sasaran bersama, melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman dan kepuasan di kelompok kerja.*<sup>7</sup>

Menurut Robbins, seperti yang telah dikutip oleh Sudarwan Danim dan Suparno, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tujuan.<sup>8</sup>

Owens mendefenisikan kepemimpinan sebagai suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.<sup>9</sup>

J. Salusu mendefenisikan kepemimpinan sebagai kekuatan dalam mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: GunungAgung,2003 h. 170.

<sup>7</sup> Rivai, Veithzal, "*Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*", (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2004). h.7.

<sup>8</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Managemen dan Kepemimpinan Transfomasional, Op.Cit.*, h. 3.

<sup>9</sup> *Ibid*, h. 41.

<sup>10</sup> J.Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik ... Op. Cit.*,h.193.

## 2. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.<sup>11</sup>

Berdasarkan deskripsi teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. Kinerja (Online). Terdapat pada (<http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/>).

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### ***A. Penelitian Terdahulu yang Relevan***

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan bahan acuan selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Hartina 2008,<sup>1</sup> dengan judul Skripsi “Hubungan Kepemimpinan Camat Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Ampibabo Kabupaten Parigi Moutong”. Penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana hubungan kepemimpinan camat dengan motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Ampibabo Kabupaten Parigi Moutong.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif/hubungan dengan dasar penelitian *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Kecamatan Ampibabo Kabupaten Parigi Moutong. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik *Sensus* yang berjumlah 30 orang. Penentuan sampel sumber data dalam penelitian ini di tentukan pada saat peneliti turun lapangan.

Berdasarkan dari hasil penelitian, bahwa ada hubungan antara Variabel dalam penelitian ini yakni kepemimpinan memang berpengaruh terhadap variabel yakni motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan dengan rumus *korelasi product moment* yang menerangkan bahwa variabel

---

<sup>1</sup> Siti Hartini, *Hubungan Kepemimpinan Camat Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Ampibabo Kabupaten Parigi Moutong*, 2008.



kepemimpinan berhubungan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Kemudian penelitian relevan berikutnya dilakukan oleh Abdul Karim 2009,<sup>2</sup> dengan judul analisis kepemimpinan Lurah Pada Kantor Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi kepemimpinan Lurah Pada Kantor Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan kualitatif, dimana dalam penelitian ini peneliti berusaha mengungkapkan fakta yang nyata tentang Analisis Kepemimpinan Lurah Pada Kantor Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Penelitian ini menggunakan teori dari *Robeth House*, dimana ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur fungsi kepemimpinan dimana keempat indikator itu ialah, direktif, parsipatif, suportif, bereontasi pada hasil. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian pustaka dan penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yaitu analisis data kualitatif, ada tiga tahap dalam aktivitas analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan *verification* data. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepemimpinan Lurah Pada Kantor Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu, cukup baik dimana dapat dilihat bahwa Lurah Tondo sudah berupaya dan berusaha mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan Kelurahan Tondo dan dilihat dari keterbukaan Lurah pada

---

<sup>2</sup> Abdul Karim, *Analisis Kepemimpinan Lurah Pada Kantor Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu*, 2009.

pegawai dan kepada masyarakat dan menerima saran atau masukan dari bawahan ataupun masyarakat.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### 1. Landasan Teoretis

Berdasarkan judul yang saya angkat, maka saya mengangkat teori dari Daryl Beum (1964) yang pengikut skinner (berpandang operant). Ia mendasarkan diri pada pernyataan skinner bahwa tingkah laku manusia berkembang dan dipertahankan oleh anggota-anggota masyarakat yang memberi penguat pada individu untuk bertingkah laku secara tertentu (yang dikehendaki oleh masyarakat).<sup>3</sup>

### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mengatur, mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (dua orang atau lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya maksimal kontribusi dari masing-masing individu.<sup>4</sup>

Sumber dari pengaruh ini dapat bersifat formal, seperti yang disajikan oleh kepemilikan peringkat manajeral dalam organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama sejumlah tingkat wewenang yang dirancang secara formal, seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu. Tetapi tidak semua pemimpin manajer, dan

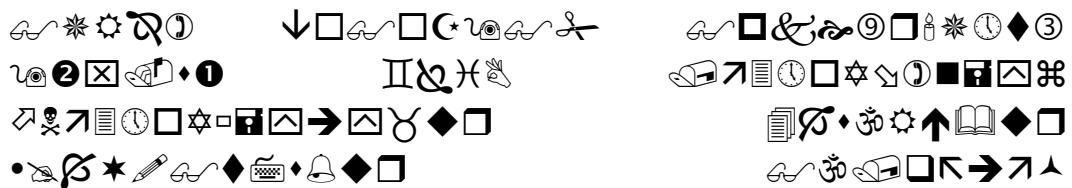
---

<sup>3</sup> Sarlito Wirawan sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (cet.8:Jakarta: Rajawali Pers 2003).h.19.

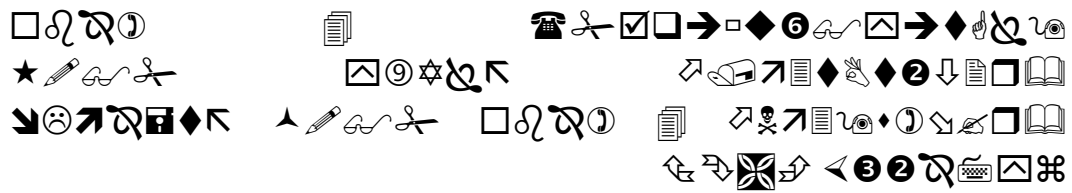
<sup>4</sup> Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada 2006), h.129.

sebaliknya, tidak semua itu pemimpin. Hanya karena organisasi memberikan kepada manajernya hak formal tertentu tidak menjadi jaminan bahwa mereka akan mampu memimpin secara efektif. Kita menjumpai bahwa kepemimpinan yang tidak mengandung unsur sanksi yakni, kemampuan untuk mempengaruhi yang timbul diluar struktur formal organisasi ini sering mempunyai arti penting yang sama atau lebih penting dari pada pengaruh formal. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok sekaligus melalui pengangkatan formal untuk memimpin kelompok.<sup>5</sup>

Konsep kepemimpinan berubah seiring berubahnya organisasi. Artinya konteks lingkungan tempat kepemimpinan dijalankan mempengaruhi pendekatan apa yang paling efektif, di samping pemimpin seperti apa yang paling dikagumi masyarakat. Teknologi, kondisi ekonomi, kondisi tenaga kerja, serta nilai-nilai sosial dan budaya sepanjang masa semuanya memainkan peranan. Pengaruh penting terhadap gaya kepemimpinan selama beberapa tahun terakhir adalah lingkungan yang penuh pergolakan dan ketidak pastian. Kesulitan etika dan ekonomi, kekhawatiran badan usaha, globalisasi, perubahan teknologi, cara-cara kerja baru, perubahan perubahan ekspektasi pegawai, dan transisi sosial besar untuk mengubah cara kita memandang dan mempraktekan kepemimpinan. Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Hujurat /49 :13.



<sup>5</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Cet 1; Jakarta: PT Mancana Jaya Cemerlang, 2006), h.43.



Terjemahnya:

*“Hai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertaqwa. Sungguh Allah Maha mengetahui, Maha Teliti”.* (QS. Al-Hujurat /49: 13)<sup>6</sup>

Ayat ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memahami sosiologis dan antropologis rakyatnya, sehingga ia betul betul memahami watak dan karakter rakyat yang dipimpinnya.

Jadi tugas dari pemimpin tersebut ialah mengelola perbedaan dan keragaman rakyatnya sebagai aset dan kekuatan Negara. Tugas pemimpin bukanlah memaksakan kebersamaan dan persamaan. Namun, untuk mengelola perbedaan dan keragaman. Perbedaan suku, ras dan apapun di kalangan rakyat seyogyanya menjadi ladang kompetisi untuk menjadi mulia dan bertaqwa di sisi Allah SWT, dan yang paling berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk itu adalah pemimpin.

Hal menarik tentang kepemimpinan masa kini adalah pendekatan postheroic yang mengutamakan tindakan-tindakan subtil, tidak kasat mata, dan sering tanpa pamrih dilakukan setiap hari oleh para pemimpin, bukan prestasi hebat para pahlawan bisnis, kepemimpinan diidentikkan pribadi luar biasa, ego yang besar,

---

<sup>6</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2010) h. 517.

dan ambisi pribadi. Sebaliknya, ciri utama pemimpin postheroic adalah kerendahan hati tidak harus menjadi pusat perhatian, mereka diam-diam membangun perusahaan yang kuat dan tangguh dengan mengembangkan potensi dan mendukung orang lain, bukan memuji kemampuan dan prestasi mereka sendiri.<sup>7</sup>

Apabila seorang pemimpin itu dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain, baik dalam bentuk individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian secara khusus dapat dilihat

- a. Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang menyebabkan sekelompok orang lain mencontoh atau sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaknya.
- b. Kepemimpinan adalah seni untuk mengordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>8</sup>

Yang sebagaimana dikutip oleh Kartina kartono mengemukakan kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh sekelompoknya dan memiliki keahlian khusus.<sup>9</sup> Dari defenisi tersebut berarti dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompoknya. Kemampuan

---

<sup>7</sup> *Op.Cit.*, h. 329.

<sup>8</sup> *Op.Cit.*, h.10.

<sup>9</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinannya*, (cet.VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h.50.

mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan akhirnya mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau cara memimpin.<sup>10</sup> Dengan demikian kepemimpinan berarti menyangkut lima unsur pokok yang terlibat dalam kepemimpinan, yaitu :

- a. Subjek adalah pelaku atau orang yang melakukan, menggerakkan, merencanakan, mengendalikan, memimpin suatu lembaga organisasi. Pada dasarnya setiap orang adalah subjek/ pemimpin.
- b. Objek, yaitu sasaran atau orang yang dipimpin dan bernaung/ berada dalam suatu wadah, media, organisasi tertentu.
- c. Cara, ialah tindakan yang ditempuh oleh pemimpin dalam mengarahkan objek yang dipimpin.
- d. Media, adalah sarana, wadah yang digunakan dalam memimpin, baik itu media organisasi maupun media person atau individu. Keduanya dapat bersifat formal atau non formal.
- e. Tujuan adalah target atau sasaran yang hendak dicapai dalam menjalankan roda kepemimpinan. Hal tersebut dapat bersifat individual atau kolegal.

### 3. Fungsi Kepemimpinan

Para peneliti yang mengamati fungsi kepemimpinan sampai pada kesimpulan bahwa agar beroperasi secara efektif kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua fungsi :

---

<sup>10</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Ed,III; Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h.87.

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah
- b. Fungsi memelihara kelompok atau sosial.

Fungsi memelihara kelompok termasuk tindakan seperti menangani perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok. Seseorang yang mampu melaksanakan kedua peran tadi dengan sukses akan menjadi pemimpin yang amat efektif. Akan tetapi, dalam prakteknya seorang pemimpin mungkin mempunyai keterampilan atau temperamen atau waktu untuk memainkan satu peran. Walaupun demikian, peneliti menunjukkan bahwa kelompok paling efektif mempunyai semacam bentuk kepemimpinan bersama satu orang biasanya pemimpin formal melakukan fungsi tugas, sedangkan anggota lain melakukan fungsi sosial.<sup>11</sup>

#### 4. Gaya Kepemimpinan

Kedua fungsi kepemimpinan berhubungan dengan tugas dan pemeliharaan kelompok cenderung diekspresikan dalam dua gaya kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin yang mempunyai gaya berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan dari pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. Pemimpin dengan gaya berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada kinerja pegawai. Mereka mencari hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan karyawan, yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka,

---

<sup>11</sup> James A.f. Stoner, *Manajemen Jilid II*, (PT. Prenhallindo: Jakarta, 2009), h.165.

kebanyakan pemimpin menggunakan paling tidak sedikit dari kedua gaya, tetapi lebih menekankan pada tugas, kinerja dan pegawai.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standar performance*.

Untuk dapat mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Apabila kinerja seorang lulusan suatu lembaga pendidikan dibandingkan dengan kinerja lulusan lembaga pendidikan lainnya tentu tidak sama, hal ini tergantung kepada tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing lulusan setelah mereka menerima, memahami materi pelajaran dan menerapkan serta mengembangkan dilingkungan kerja sesuai dengan kesempatan/kreativitasnya. Pengukuran tingkat pemahaman materi pelajaran yang diperoleh dan pengaplikasiannya harus diselenggarakan secara teratur melalui evaluasi yang terencana dan terorganisasi, sehingga dapat memberikan gambaran tingkat pemahaman dan tingkat aplikasi yang dicapai oleh para lulusan.

Proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuan saja tetapi juga dalam bentuk



kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, penghargaan, minat, penyesuaian diri, dan lainnya yang berkenaan dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan nampak pada kinerjanya. Baik buruknya kinerja seorang lulusan lembaga pendidikan akan tergantung dari tingkat pemahaman materi pelajaran yang dapat/telah diserap, dan penerapan serta pengembangannya oleh pribadi yang bersangkutan di lingkungan kerjanya.

Di samping itu, kepuasan kerja di tempat kerja dapat menjadi masukan, dengan asumsi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang akan menampakkan kinerja seseorang. Kepuasan kerja dapat memberikan suatu karakteristik tertentu pada kinerja individu yang akhirnya akan nampak pula pada peningkatan produktivitas kerjanya. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila seorang lulusan lembaga pendidikan dapat memahami, mengaplikasikan dan mengembangkan materi yang telah diterimanya, maka bila mereka berada di tempat bekerja, diharapkan akan mendapat pengakuan serta kepuasan kerja yang memadai dan akan memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik dan pada akhirnya diharapkan dapat pula meningkatkan menunjukkan produktivitas kerja. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja yang sudah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan konsep kinerja sebagai berikut: Kinerja adalah prestasi seseorang yang dicapai dalam pekerjaan untuk kerjanya, berkaitan dengan suatu operasi, aktivitas, program dan misi organisasi. Dari pernyataan tersebut, jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

Jadi dapat dikatakan kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, menggerakkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sangat tergantung atas kemampuan pimpinan untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat yang ada sehingga pemakainya bisa terwujud dengan baik. Kepemimpinan merupakan suatu alat usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga tercapai atau tidaknya, baik atau buruknya kualitas pencapaian organisasi sangat tergantung kepada kepemimpinan seseorang. Sebagai tolak ukur dalam masalah kepemimpinan ini adalah pemimpin yang dituntut untuk mampu mengarahkan, menggerakkan, memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki secara selektif, efektif dan efisien. Dasar utama efektifitas kepemimpinan seorang bukan pengangkatan atau penunjukan selaku kepala, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan berkat adanya kelebihan-kelebihan tertentu yang dimilikinya, baik oleh pengalaman, atas orang-orang yang dipimpin. Oleh karena itu, untuk manyandang gelar seorang pemimpin bukanlah suatu hal yang mudah untuk diwujudkan, mengingat hal ini sangat erat kaitannya kelebihan pribadi dalam berbagai aspek dan adanya kekuasaan atas orang-orang yang dipimpinya.

### ***C. Jenis-Jenis Kepemimpinan***

Adapun jenis-jenis kepemimpinan yaitu :

#### 1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

#### 2. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

#### 3. Kepemimpinan Kendali

Kepemimpinan kendali adalah pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Secara umum pemimpin jenis ini bersifat bebas, dimana pemimpin memberikan

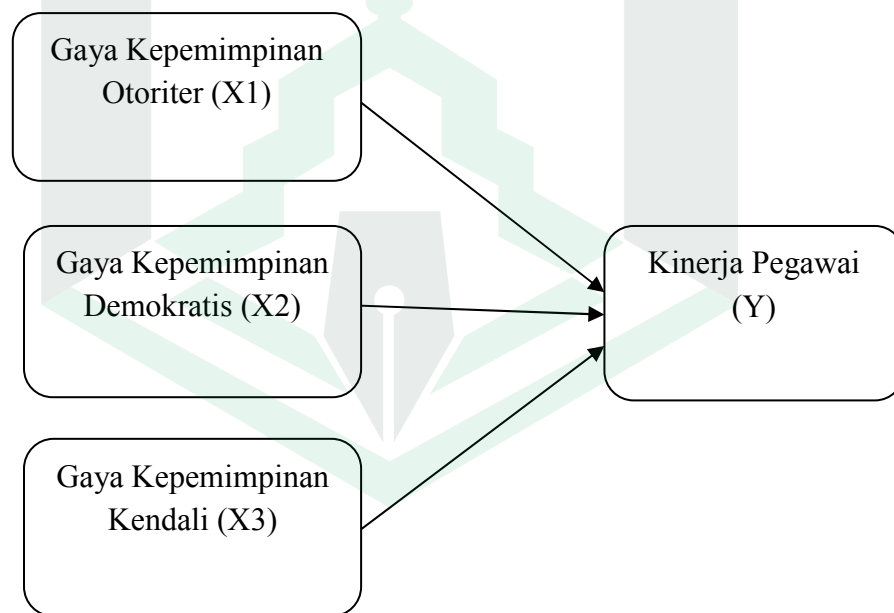
kebebasan kepada bawahannya dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri.<sup>12</sup>

#### ***D. Kerangka Fikir***

Kerangka pikir berfungsi sebagai landasan teori dalam penelitian, atau biasa juga menggambarkan pokok permasalahan dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, kerangka pikir sangat penting untuk digambarkan.

Model kerangka fikir penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Fikir



Sumber : Data Berdasarkan Kerangka Fikir

Kerangka fikir yang di jelaskan diatas bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh dan memiliki peran penting dalam kinerja pegawai. Sebagai seorang

<sup>12</sup> <https://yelixdeny.wordpress.com>

pemimpin, mereka harus memiliki kapasitas dalam membuat kebijakan yang berorientasi pada pemberdayaan bawahannya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Pendekatan dan Jenis Penelitian***

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metode yang memprioritaskan penelitian berdasarkan kepada angka atau gejala-gejala yang dapat diukur dengan skala matematis seperti tabel, grafik, dan uji statistik.

#### ***B. Lokasi Penelitian***

Dalam penelitian lokasi atau objek penelitian adalah sangat penting karena dijadikan sebagai suatu tempat untuk pengambilan data. Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah pada Pemda Luwu Utara.

#### ***C. Populasi dan Sampel***

##### **1. Populasi**

Sumber data mengacu kepada populasi penelitian serta penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian. Populasi adalah semua nilai baik melalui perhitungan kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai objek yang lengkap dan jelas. Ditinjau dari banyaknya anggota populasi, maka populasi terdiri dari populasi terbatas (terhingga) dan populasi tak terbatas (tak

terhingga), dan dilihat dari sifatnya populasi dapat bersifat homogen dan heterogen.<sup>1</sup>

Populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri atas obek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>2</sup>

Berdasarkan pengertian populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Pemda Luwu Utara yang berjumlah 560 pegawai.

Populasi penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemda Luwu Utara ini adalah sebagian dari pegawai pada Pemda Luwu Utara yang berjumlah 85 responden (pegawai)<sup>3</sup>.

## 2. Sampel

Pada penelitian ini digunakan teknik sampling berupa *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling dimana populasi mempunyai anggota yang homogen dan bersifat proposional.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Winarno, Surakhmad. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung: Tarsito.2005), hal.8.

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung: Alfabeta. 2004), hal. 4.

<sup>3</sup> Sumber 85 pegawai kantor Bupati Luwu Utara

<sup>4</sup> *Ibid*, hal. 92.

Rumus yang digunakan untuk menentukan besaran sampel adalah rumus dari slovin, yaitu :<sup>5</sup>

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n : besaran sampel

N : besaran populasi

e<sup>2</sup> : nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)

Berdasarkan rumus diatas, ditentukan besarnya populasi dengan batas kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar 10% (prestasi).

$$n = \frac{560}{1 + 560 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{560}{1 + 560 (0,01)}$$

$$n = \frac{560}{6,6}$$

$$n = 84,8484848485 \text{ (dibulatkan 85)}$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa sampel yang akan diteliti sebanyak 85 orang (pegawai pada Pemda Luwu Utara).

---

<sup>5</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 137.



#### **D. Sumber Data**

Sumber data adalah subjek dari data yang diperoleh.<sup>6</sup> Sumber data dalam penelitian ini terdapat dua macam, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan di olah sendiri oleh organisasi yang menerbitkannya atau menggunakannya.<sup>7</sup> Untuk data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner pada pegawai pada Pemda Luwu Utara periode 2015-2020.
- b. Data Sekunder, yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh melalui riset dari berbagai *literature* yaitu dari buku-buku, jurnal, internet, dan *literature* lain yang dianggap relevan dalam menunjang tinjauan teoritis terhadap penelitian ini.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Yang menjadi instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas maka kemungkinan akan dikembangkan instrument penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi dan membantu peneliti dalam pengumpulan data.

Instrumen-instrumen tersebut berupa :

- a. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan langsung di lapangan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis yang

---

<sup>6</sup> Hadari Nawali dan S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. V; Jakarta: Asdi Maha Satya, 2004), h. 120.

<sup>7</sup> Soeratno dan Lincolin Arsyad, *Metodologi penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2003), h. 76.

kemudian dilakukan pencatatan.<sup>8</sup> Observasi dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

b. kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpul data yang diajukan pada responden dalam bentuk tertulis, disampaikan secara langsung ke alamat responden.<sup>9</sup>

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang tertutup karena pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada responden sudah dalam bentuk pilihan ganda, sehingga responden tidak diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.<sup>10</sup> Serta menggunakan *skala likert* yaitu untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu objek, yang jenjangnya tersusun atas:

- 1) Sangat Setuju (SS)
- 2) Setuju (S)
- 3) Cukup Setuju (CS)
- 4) Tidak Setuju (TS)
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS)

---

<sup>8</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 63.

<sup>9</sup>Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*,(Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991),h. 55.

<sup>10</sup>Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 44.

## F. Teknik Pengolahan Data

### 1. Analisis deskriptif

Teknik analisis deskriptif yaitu teknik analisis yang memberikan gambaran tentang karakteristik tertentu dari data yang telah dikumpulkan tanpa ada maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian.

### 2. Analisis regresi linier berganda

Teknik analisis regresilinear berganda, yaitu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis tersebut untuk menggambarkan atau mendeskripsikan keterkaitan antara beberapa variabel. Dan untuk membantu penelitian, maka peneliti akan menggunakan *software* pengolah data *statistic*, SPSS.

Adapun model persamaan regresi linier berganda yang disusun untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai kantor Bupati Luwu Utara

a : konstanta

b<sub>1,2,3</sub> : koefisien regresi

X<sub>1</sub> : kepemimpinan otoriter

X<sub>2</sub> : kepemimpinan demokratis

X<sub>3</sub> : kepemimpinan kendali

e : eror

### 3. Rumusan hipotesis

Ha : terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara

Kriteria dalam pengujian hipotesis yang digunakan adalah :

#### a. Uji validasi

Uji validasi adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.<sup>11</sup>

#### b. Uji realibilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel.<sup>12</sup>

#### c. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi normal. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.<sup>13</sup>

#### d. Uji t

Uji t untuk menunjukkan tingkat pengaruh satu variabel penjelas dalam persamaan regresi.<sup>14</sup> Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh

---

<sup>11</sup> [qmc.binus.ac.id](http://qmc.binus.ac.id)

<sup>12</sup> [expresisastra.blogspot.co.id](http://expresisastra.blogspot.co.id)

<sup>13</sup> [yourmath.wordpress.com](http://yourmath.wordpress.com)

satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

e. Uji f

Uji f dilakukan untuk melihat bersama-sama apakah koefisien parameter secara simultan berbeda atau sama dengan nol. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kuat sesama variabel bebas (X) dapat mempengaruhi variabel terikat (Y).<sup>15</sup>



---

<sup>14</sup> Said Kelana Asnawi dan Candra Wijaya, *Riset Keuangan: Pengujian-Pengujian Empiris*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 260.

<sup>15</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), h. 87.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran Umum Objek Penelitian***

##### **1. Sejarah Singkat Tentang Kantor Bupati Luwu Utara**

Pada tahun 1999, saat awal bergulirnya reformasi di seluruh wilayah Republik Indonesia, dimana telah dikeluarkannya UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan di Daerah, dan mengubah mekanisme pemerintahan yang mengarah pada Otonomi Daerah.

Tepatnya pada tanggal 10 Februari 1999, oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Luwu mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: 03/Kpts/DPRD/II/1999 tentang Usul dan Persetujuan Pemekaran Wilayah Kabupaten Dati II Luwu yang dibagi menjadi dua Wilayah Kabupaten dan selanjutnya Gubernur KDH Tk.I Sulawesi Selatan menindaklanjuti dengan Surat Keputusan Nomor: 136/776/OTODA tanggal 12 Februari 1999. Akhirnya pada tanggal 20 April 1999, terbentuklah Kabupaten Luwu Utara ditetapkan dengan UU Republik Indonesia No.13 Tahun 1999.

Pada awal pembentukannya, Kabupaten Luwu Utara dengan batas Saluampak Kecamatan Sabbang sampai dengan batas Provinsi Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara, terdiri dari 19 Kecamatan, yaitu:

1. Kecamatan Sabbang,
2. Kecamatan Pembantu Baebunta,
3. Kecamatan Limbong,

4. Kecamatan Pembantu Seko,
5. Kecamatan Malangke,
6. Kecamatan Malangke Barat,
7. Kecamatan Masamba,
8. Kecamatan Pembantu Mappedeceng,
9. Kecamatan Pembantu Rampi,
10. Kecamatan Sukamaju,
11. Kecamatan Bone-Bone,
12. Kecamatan Pembantu Burau,
13. Kecamatan Wotu,
14. Kecamatan Pembantu Tomoni,
15. Kecamatan Mangkutana,
16. Kecamatan Pembantu Angkona,
17. Kecamatan Malili,
18. Kecamatan Nuha,
19. Kecamatan Pembantu Towuti.

Pada tahun 2003, di usianya yang ke-4, Kabupaten Luwu Utara dimekarkan menjadi dua kabupaten yaitu Kabupaten Luwu Timur yang disahkan dengan UU Nomor 7 Tahun 2003 pada tanggal 25 Februari 2003. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 6.944,98 km<sup>2</sup>, dengan Kecamatan masing-masing:

1. Kecamatan Angkona,
2. Kecamatan Burau,
3. Kecamatan Malili,

4. Kecamatan Mangkutana,
5. Kecamatan Nuha,
6. Kecamatan Sorowako,
7. Kecamatan Tomoni,
8. Kecamatan Tomoni Utara,
9. Kecamatan Towuti,
10. Kecamatan Wotu.

Dengan demikian, pasca pemekaran tersebut sampai tahun 2016 ini, Kabupaten Luwu Utara terdiri dari duabelas kecamatan masing-masing Kecamatan Sabbang, Kecamatan Baebunta, Kecamatan Rongkong, Kecamatan Seko, Kecamatan Masamba, Kecamatan Rampi, Kecamatan Malangke, Kecamatan Malangke Barat, Kecamatan Mappedeceng, Kecamatan Sukamaju, Kecamatan Bone Bone, dan Kecamatan Tanalili.

## **2. Perkembangan Bupati Luwu Utara dari Masa ke Masa**

Sejak berdirinya Kabupaten Luwu Utara Nama-Nama Bupati yang telah memerintah kabupaten ini adalah :

1. H. M. Luthfy A. Mutty Tahun 1999 – 2000 (Karateker)
2. H. M. Luthfy A. Mutty Tahun 2000 – 2010 (Bupati 2 Periode)
3. H. A. Muallim (Karateker)
4. Ir. Andi Heri Iskandar (Karateker)
5. Drs. H. Arifin Junaidi, MM Tahun 2010 – 2015 (Bupati)
6. Andi Ilham Gasaling Tahun 2015 – 2016 (Karateker)



7. Hj. Indah Putri Indriani, S.IP., M.Si Tahun 2016 – 2021 (Bupati)

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

Visi dalam RPJMD diartikan sebagai kondisi yang hendak diwujudkan pada akhir periode perencanaan. Rumusan visi ini merupakan gambaran ideal yang sekaligus menunjukkan kesenjangan antara kondisi saat ini dengan kondisi ideal tersebut (*gap expectation*). Rumusan visi ini diharapkan menyatupadukan langkah seluruh pemangku kepentingan Kabupaten Luwu Utara dalam berkontribusi kepada pembangunan lima tahun kedepan.

Dengan mempertimbangkan kemajuan pembangunan yang telah dicapai selama ini, berpedoman kepada RPJPD Kabupaten Luwu Utara tahun 2005-2025 tahapan ketiga, memperhatikan 11 prioritas pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan dalam RPJMD Sulawesi Selatan tahun 2013-2018, dan memperhatikan sembilan program prioritas pembangunan Nasional (Nawacita) yang tercantum di dalam RPJM Nasional tahun 2014-2019, termasuk merujuk pada tujuan Nasional yang tercantum di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, maka Visi Bupati/Wakil Bupati Terpilih Kabupaten Luwu Utara tahun 2016-2021 adalah:

**“Luwu Utara yang Religius dengan Pembangunan Berkualitas dan Merata yang Berlandaskan Kearifan Lokal pada 2021”**

Dalam rumusan visi ini terdapat tiga pokok visi yakni “Luwu Utara yang Religius”, “Pembangunan yang Berkualitas dan Merata”, dan “Berlandaskan Kearifan Lokal”. Makna dari ketiga pokok visi tersebut adalah sebagai berikut.

- (1) **“Luwu Utara yang religius”**, dapat dimaknakan sebagai masyarakat yang sangat memegang teguh, menjunjung tinggi, tunduk dan patuh pada nilai-nilai agama. Dengan terwujudnya masyarakat yang religius, diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap keberlangsungan pembangunan di Kabupaten Luwu Utara.
- (2) **“Pembangunan berkualitas dan merata”**, dapat diartikan sebagai tekad yang kuat untuk **mewujudkan** kesejahteraan masyarakat yang semakin membaik dari waktu ke waktu, pelayanan publik yang sanggup menjangkau seluruh warga, dan pembangunan yang lebih merata di seluruh wilayah kecamatan.
- (3) **“Berlandaskan kearifan lokal”**, lebih dimaksudkan sebagai penegasan bahwa pembangunan yang dilaksanakan di Kabupaten Luwu Utara senantiasa berlandaskan pada nilai-nilai kebajikan dan kearifan yang lahir, tumbuh dan berkembang dalam masyarakat Kabupaten Luwu Utara.

b. Misi

Misi Kabupaten Luwu Utara diartikan sebagai upaya umum untuk mewujudkan visi. Setiap rumusan misi ini memiliki keterkaitan fungsional dengan pokok visi tertentu yang didukung pencapaiannya. Selain itu, rumusan misi ini juga berfungsi sebagai dasar dalam merumuskan tujuan dan sasaran.

Dengan pemahaman tentang misi yang demikian dan berdasarkan pokok-pokok visi yang tercakup dalam rumusan visi maka misi beserta penjelasan misi RPJMD Kabupaten Luwu Utara 2016-2021 adalah sebagai berikut:

- (1) **Mewujudkan masyarakat yang religius, tatakelola pemerintahan yang baik, dan komunitas adat yang berdaya.** Misi ini mengaitkan tiga pilar Kabupaten Luwu Utara masyarakat, pemerintah dan lembaga adat yang akan didorong perubahannya menuju arah yang lebih baik. Upaya perubahan tersebut menuju masyarakat yang lebih religius, tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya, serta komunitas adat dan berdaya. Misi ini mengandung tiga upaya utama yakni mendorong pengamalan nilai-nilai religius dalam masyarakat, mendorong reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik, serta mendorong keberdayaan komunitas adat.
- (2) **Mewujudkan derajat kesehatan yang tinggi dan pemenuhan rumah layak huni.** Misi ini mengaitkan dua masalah utama yang dihadapi masyarakat Kabupaten Luwu Utara yakni derajat kesehatan masyarakat yang rendah dan masih terbatasnya pemenuhan rumah layak huni serta pemukiman bersanitasi baik. Dengan demikian misi ini mencakup upaya umum dalam meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan, mendorong pola hidup bersih dan sehat dalam masyarakat, mendorong pemenuhan rumah layak huni, serta mendorong kesejahteraan keluarga.
- (3) **Mewujudkan pendidikan berkualitas, prestasi kepemudaan, ketahanan budaya.** Misi ini mengaitkan dimensi pendidikan,

aktivitas kepemudaan dan revitalisasi kebudayaan sebagai elemen penting bagi kemajuan Kabupaten Luwu Utara. Misi ini mengandung upaya utama dalam hal meningkatkan akses dan kualitas pendidikan, mengembangkan sistem inovasi daerah dan kreativitas masyarakat, membina kegiatan kepemudaan dan olah raga, serta membina kebudayaan daerah.

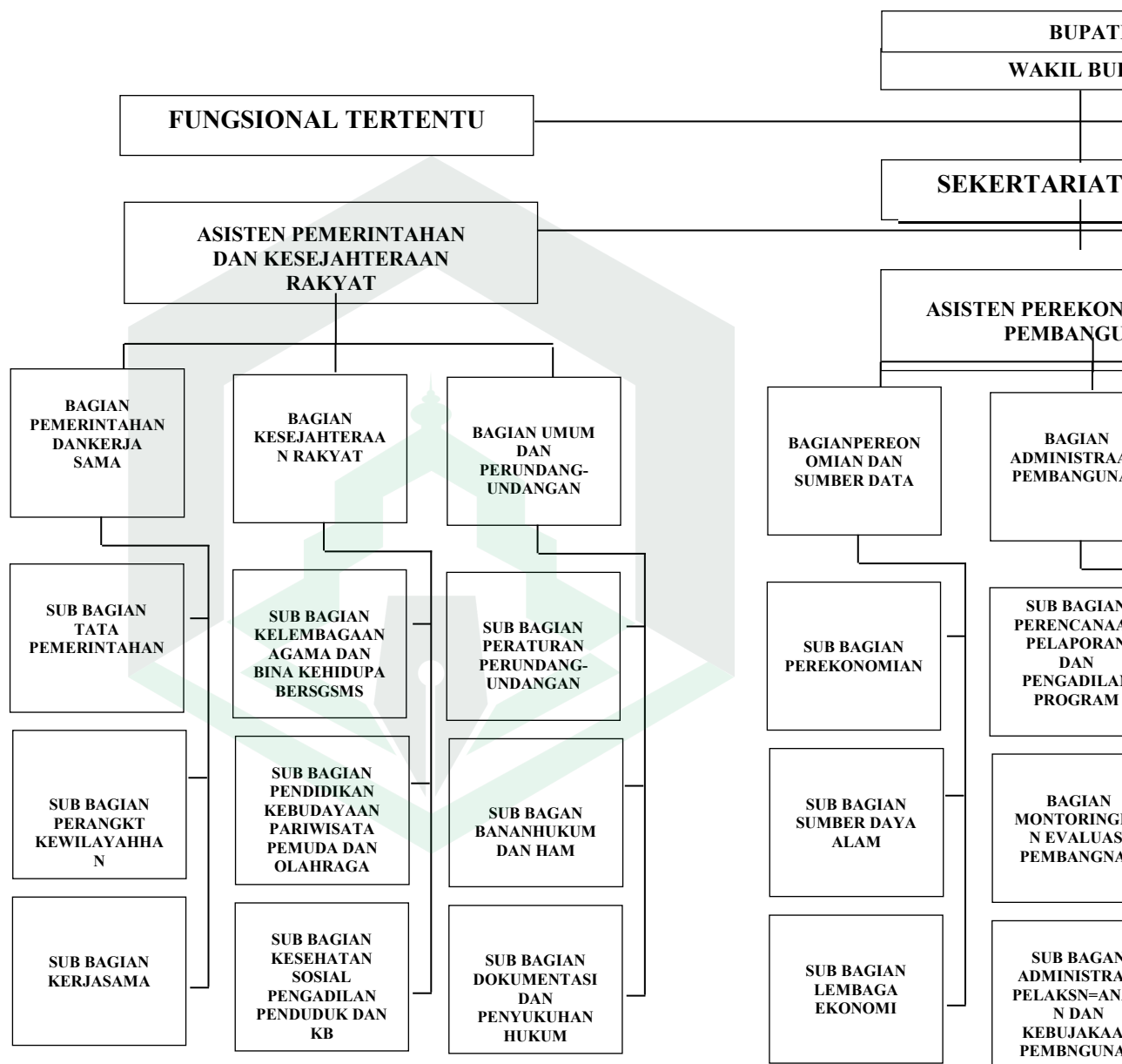
- (4) **Mewujudkan kemandirian ekonomi, iklim investasi dan daya tarik pariwisata.** Misi ini mengaitkan tiga aspek dalam kemajuan perekonomian daerah Kabupaten Luwu Utara yakni mendorong kemandirian dalam mengelola sumberdaya perekonomian di satu sisi dan mengembangkan iklim investasi di sisi lain sambil memprioritaskan pengembangan pariwisata untuk semakin menggairahkan perekonomian tersebut. Misi ini mencakup upaya umum meningkatkan produksi dan produktivitas pertanian, usaha kecil dan menengah, serta jasa dan industri, mengembangkan iklim investasi dan meningkatkan daya tarik pariwisata.
- (5) **Mewujudkan kelestarian lingkungan hidup.** Misi ini terfokus pada keberlanjutan pembangunan secara ekologis, dimana Kabupaten Luwu Utara memiliki kerentanan yang signifikan dihubungkan dengan masalah lingkungan. Misi ini mencakup upaya umum dalam memelihara kualitas lingkungan hidup, mendorong

kebersihan dan keindahan lingkungan perkotaan dan perdesaan, serta mengendalikan dampak lingkungan dari berbagai aktivitas pembangunan.

- (6) **Mewujudkan penurunan ketimpangan pendapatan dan pemerataan infrastruktur wilayah.** Misi ini mengaitkan masalah ketimpangan pendapatan dalam masyarakat, ketimpangan kemajuan antar wilayah/kecamatan dan jangkauan infrastruktur wilayah. Jangkauan infrastruktur wilayah menjadi persoalan krusial mengingat masih adanya kecaamatan yang belum terjangkau kendaraan roda empat. Misi ini mencakup upaya umum dalam menanggulangi kemiskinan, menekan pengangguran terbuka, serta meningkatkan kapasitas infrastruktur transportasi, perhubungan, dan sumberdaya air.
- (7) **Mewujudkan ketertiban umum dan tingkat keamanan yang kondusif.** Misi ini menjawab keterpenuhan kondisi prasyarat bagi pelaksanaan pembangunan yakni ketertiban umum dan keamanan masyarakat. Tanpa jaminan keamanan dan ketertiban umum maka pembangunan pada berbagai aspek lain sulit berjalan lancar. Misi ini mencakup upaya umum dalam penanganan gangguan ketertiban umum dan keamanan masyarakat serta pemeliharaan harmoni sosial. Misi ini menjadi lebih urgen karena tatanan masyarakat Kabupaten Luwu Utara terdiri dari etnis yang beragam.

PERATURAN BUPATI LUWU UTARA  
 NOMOR 48 TAHUN 2016  
 KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS, FUNGSI DAN URAIAN TUGAS SERTA  
 TATA  
 KERJA SEKERTARIAT DAERAH

**STRUKTUR ORGANISASI  
 SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA**



## ***B. Hasil Penelitian***

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang responden yang menjadi obyek penelitian dan memberikan gambaran mengenai tanggapan responden atas Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai.

#### a. Deskripsi Responden

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Menurut Jenis Kelamin**

<b>NO</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
<b>1</b>	LAKI-LAKI	30	25%
<b>2</b>	PEREMPUAN	55	60%
	<b>JUMLAH</b>	<b>85</b>	<b>85%</b>

Sumber Data : Hasil Olahan Angket Item 1

## b. Deskripsi Variabel Penelitian

## 1) Deskripsi tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan otoriter (X1)

Tabel 4.3

## Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pemimpin mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.	8 9,4%	46 54%	31 36%	0 0	0 0	85 100%
2	Pemimpin terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya	6 7,1%	13 15,3%	37 43,5%	29 34,1%	0 0	85 100%
3	Pemimpin dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukum	18 21,2%	23 27,1%	37 43,5%	7 8,2%	0 0	85 100%
4	Pemimpin menuntut peran dan tugas secara sempurna tanpa panduan dan motivasi yang jelas.	27 31,8%	38 44,7%	20 23,5%	0 0	0 0	85 100%
5	Pemimpin menggunakan pendekatan kekuasaan dimana keputusan	35	35	15	0	0	85



	pemimpin harus dijalankan oleh pegawai.	41,2%	41,2%	17,6%	0	0	100%
--	---	-------	-------	-------	---	---	------

Sumber : Data primer yang diolah

- 2) Deskripsi tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis (X2)

**Tabel 4.4**

**Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pemimpin senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahannya.	52 61,2%	30 35,3%	3 3,5%	0 0	0 0	85 100%
2	Pemimpin selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi.	66 77,6%	19 22,4%	0 0	0 0	0 0	85 100%
3	Pemimpin lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan,	46 54,1%	39 45,9%	0 0	0 0	0 0	85 100%
4	Aturan aturan dan prosedur						

	kerja secara rinci yang dibuat pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan saya menjadi lebih baik.	38 44,7%	35 41,2%	12 14,1%	0 0	0 0	85 100%
5	Pemimpin mengambil keputusan dengan menggunakan pendekatan.	51 40%	34 60%	0 0	0 0	0 0	85 100%

Sumber : Data primer yang diolah

3) Deskripsi tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan kendali (X3)

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Kendali**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pemimpin membiarkan kelompoknya berbuat semaunya sendiri.	38 44,7%	41 48,2%	4 4,7%	2 2,4%	0 0	85 100%
2	Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan kelompok	22 25,9%	53 62,4%	10 11,8%	0 0	0 0	85 100%
3	Pemimpin memberikan						

	semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahannya.	34 40%	43 50%	8 9,4%	0 0	0 0	85 100%
4	Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memecahkan masalah dengan caranya sendiri	34 40%	33 38,8%	18 12,2%	0 0	0 0	85 100%
5	Dalam situasi apapun pimpinan dapat mengendalikan pegawainya.	35 41,2%	44 51,8%	6 7,1%	0 0	0 0	85 100%

Sumber : Data primer yang diolah

- 4) Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Pengambilan Keputusan(Y)

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengambilan Keputusan**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pegawai ini dapat cermat, tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan	59 69,4%	26 30,6%	0 0	0 0	0 0	85 100%

	tugas						
2	Pegawai sering mengikuti even-even nasional atas nama institusi.	0 0	45 52,9%	40 47,1%	0 0	0 0	85 100%
3	Pegawai ini menyelesaikan tugas/ pekerjaan, memenuhi standar kerja yang ditentukan.	51 60%	25 29,4%	9 10,6%	0 0	0 0	85 100%
4	Dalam menyelesaikan beban kerja/ tugas yang diembang pegawai dapat dilaksanakan secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.	29 34,1%	42 49,4%	14 16,5%	0 0	0 0	85 100%
5	Pegawai ini memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik dan usaha yang membangun.	30 35,3%	55 64,7%	0 0	0 0	0 0	85 100%

Sumber : Data primer yang diolah

## 2. Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan pada Pemda Luwu Utara terhadap kinerja pegawai.

### a. Pengujian Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan dengan program SPSS versi 22 yaitu dengan melihat nilai dari *Corrected Item Correlation*. Dengan ketentuan, nilai *Corrected Item Correlation* dari masing-masing variabel > dari nilai  $R_{tabel}$ , dengan demikian dinyatakan valid dan dimasukkan kedalam pengujian penelitian sesungguhnya.

Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak, maka batas nilai minimal korelasi adalah 0,30. Jadi item yang memiliki koefisien korelasi di bawah 0,30 dianggap tidak valid. Berdasarkan hasil olah data maka nilai validitas yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

#### a) Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

**Tabel 4.8**

		Correlations					
		p1	p2	p3	p4	p5	Total
p1	Pearson Correlation	1	.580**	-.165	.254*	.194	.587**
	Sig. (2-tailed)		.000	.131	.019	.075	.000
	N	85	85	85	85	85	85
p2	Pearson Correlation	.580**	1	-.111	.386**	.339**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.311	.000	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85
p3	Pearson Correlation	-.165	-.111	1	.030	.054	.345**
	Sig. (2-tailed)	.131	.311		.785	.621	.001

N		85	85	85	85	85	85
p4	Pearson Correlation	.254*	.386**	.030	1	.154	.616**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.785		.158	.000
N		85	85	85	85	85	85
p5	Pearson Correlation	.194	.339**	.054	.154	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.075	.002	.621	.158		.000
N		85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	.587**	.750**	.345**	.616**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
N		85	85	85	85	85	85

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

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

Sumber: output spss yang diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil pengujian validitas atas variabel faktor budaya dengan 3 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* diatas 0,30.

b) Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)

**Tabel 4.9**

**Correlations**

	p1	p2	p3	p4	p5	Total	
p1	Pearson Correlation	1	.350**	.147	-.059	.240*	.507**
	Sig. (2-tailed)		.001	.181	.590	.027	.000
N		85	85	85	85	85	85
p2	Pearson Correlation	.350**	1	.583**	.354**	.657**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.000	.000
N		85	85	85	85	85	85
p3	Pearson Correlation	.147	.583**	1	-.137	.887**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.181	.000		.212	.000	.000
N		85	85	85	85	85	85

p4	Pearson Correlation	-.059	.354**	-.137	1	-.020	.439**
	Sig. (2-tailed)	.590	.001	.212		.852	.000
	N	85	85	85	85	85	85
p5	Pearson Correlation	.240*	.657**	.887**	-.020	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.852		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	.507**	.874**	.689**	.439**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

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

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

Sumber: output spss yang diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil pengujian validitas atas variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan 5 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* diatas 0,30.

c) Variabel Gaya Kepemimpinan Kendali (X3)

**Tabel 4.3**

**Correlations**

		p1	p2	p3	p4	p5	Total
p1	Pearson Correlation	1	-.180	-.059	.054	.022	.373**
	Sig. (2-tailed)		.098	.589	.626	.843	.000
	N	85	85	85	85	85	85
p2	Pearson Correlation	-.180	1	-.052	.253*	-.068	.374**
	Sig. (2-tailed)	.098		.636	.020	.535	.000
	N	85	85	85	85	85	85
p3	Pearson Correlation	-.059	-.052	1	.198	.035	.463**
	Sig. (2-tailed)	.589	.636		.069	.753	.000
	N	85	85	85	85	85	85
p4	Pearson Correlation	.054	.253*	.198	1	.116	.722**
	Sig. (2-tailed)	.626	.020	.069		.289	.000

N		85	85	85	85	85	85
p5	Pearson Correlation	.022	-.068	.035	.116	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.843	.535	.753	.289		.000
N		85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	.373**	.374**	.463**	.722**	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N		85	85	85	85	85	85

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

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

Sumber: output spss yang diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil pengujian validitas atas variabel gaya kepemimpinan kendali dengan 5 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* diatas 0,30.

d) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.10**

**Correlations**

		p1	p2	p3	p4	p5	Total
p1	Pearson Correlation	1	.039	-.006	.170	.009	.324**
	Sig. (2-tailed)		.722	.958	.120	.932	.002
N		85	85	85	85	85	85
p2	Pearson Correlation	.039	1	.061	.720**	.696**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.722		.578	.000	.000	.000
N		85	85	85	85	85	85
p3	Pearson Correlation	-.006	.061	1	.115	.224*	.484**
	Sig. (2-tailed)	.958	.578		.293	.040	.000
N		85	85	85	85	85	85



p4	Pearson Correlation	.170	.720**	.115	1	.811**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.120	.000	.293		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
p5	Pearson Correlation	.009	.696**	.224*	.811**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.932	.000	.040	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	.324**	.752**	.484**	.863**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85

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

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

Sumber: output spss yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil pengujian validitas atas variabel kinerja pegawai dengan 5 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* diatas 0,30.

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang mengukur suatu kuesioner dan merupakan indikator dari variabel yang konstruk, dimana SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $\geq$  0,5 (lebih besar atau sama dengan 0,5). Dengan ketentuan jika nilai dari *cronbach alpha* yang diperoleh dari masing-masing variabel  $>$  dari nilai  $R_{tabel}$ . Sebab ketentuan penentuan dari reliabelnya suatu variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	20

a. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan pengujian residual berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel “One Sample Kolmogorov Smirnov Test”

**Tabel 4.12**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	.0000000
	1.12311474	2.57130670
Most Extreme Differences	.064	.091
	.064	.053
	-.052	-.091
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: output spss yang diolah

Berdasarkan tampilan output *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 4.12 diatas, diketahui besarnya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), maka nilai residual yang dihasilkan dari regresi telah terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.13**

**Uji R<sup>2</sup>**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.621	1.14372

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: output spss yang diolah

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 4.13 diatas, besarnya adjuster R<sup>2</sup> (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,482 nilai menunjukkan bahwa 63,4% keputusan pegawai dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan kendali. Sedangkan sisanya yaitu 36,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4.14

## Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.855	3	61.285	46.850	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.956	81	1.308		
	Total	289.812	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

$F_{\text{tabel}} 2,70$

Sumber: output spss yang diolah

Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 46,850 dengan *degree of freedom*/ derajat bebas (df) regression sebesar 3 dan nilai df dari residual sebesar 81, maka dapat diketahui besarnya nilai dari  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu sebesar 2,70 (lihat F tabel).

Dari output tersebut nilai F hitung = 46,850 dengan tingkat signifikansi < probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian secara statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan kendali terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.

Tabel 4.15

## Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.991	2.296		-1.738	.086
	X1	.313	.056	.380	5.598	.000
	X2	.663	.075	.606	8.822	.000
	X3	.201	.080	.172	2.497	.015

a. Dependent Variable: Y

$T_{\text{tabel}} 1,661$

Sumber : output SPSS yang diolah

Nilai signifikan  $t_{\text{hitung}}$  masing-masing adalah 5,598 (gaya kepemimpinan otoriter), 8,822 (gaya kepemimpinan demokratis), 2,497 (gaya kepemimpinan kendali). Dari nilai t dan signifikan dapat disimpulkan mana variabel yang signifikan dalam mempengaruhi pengambilan keputusan dan mana yang tidak signifikan.

Diketahui besarnya nilai  $T_{\text{hitung}}$  masing-masing dari ketiga variabel bebas diatas yaitu 5,598 (gaya kepemimpinan otoriter), 8,822 (gaya kepemimpinan demokratis), 2,497 (gaya kepemimpinan kendali).

Berdasarkan tabel olahan data regresi diatas ketiga variable tersebut memiliki  $T_{\text{hitung}}$ nya lebih besar dari  $T_{\text{tabel}}$  yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi dan kendali.

Jadi dapat dituliskan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \\ &= 3,991 + 0,313 + 0,663 + 0,201 \\ &= 5,168 \end{aligned}$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = 3,991 merupakan nilai konstan atau *reciprocal*, artinya jika semua variabel bebas (faktor budaya, sosial, pribadi, dan psikologis) memiliki nilai 0 maka nilai variabel terikat (pengambilan keputusan) sebesar 3,991.
- b1 = 0,313 artinya apabila tanggapan responden atas gaya kepemimpinan otoriter dan bertambah sebesar satu satuan, maka pengambilan keputusan pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,313.
- b2 = 0,663 artinya apabila tanggapan responden atas gaya kepemimpinan demokratis positif dan bertambah sebesar satu satuan, maka pengambilan keputusan pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,663.
- b3 = 0,201 artinya apabila tanggapan responden atas gaya kepemimpinan kendali positif, maka pengambilan keputusan pegawai akan mengalami penambahan sebesar 0,201.

Untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan kendali secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara, maka dilakukan uji T dengan tingkat kepercayaan 95%. Ada syarat yang perlu diperhatikan dalam melakukan uji hipotesis ini, agar  $H_0$

ditolak yaitu dari perbandingan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ , dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

a. Uji hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter

Uji hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai di Pemda Luwu Utara, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : B_1 = 0$  (tidak ada pengaruh antara  $X_1$  terhadap  $Y$ )

$H_a : B_1 \neq 0$  (ada pengaruh antara  $X_1$  terhadap  $Y$ )

Oleh karena  $T_{hitung} (5,598) > T_{tabel} (1,664)$ , dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.

b. Uji hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis

Uji hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : B_1 = 0$  (tidak ada pengaruh antara  $X_2$  terhadap  $Y$ )

$H_a : B_1 \neq 0$  (ada pengaruh antara  $X_2$  terhadap  $Y$ )

Oleh karena  $T_{hitung} (8,822) > T_{tabel} (1,664)$ , dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Luwu Utara.

c. Uji hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan kendali

Uji hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan kendali (X3) terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Luwu Utara, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : B_1 = 0$  (tidak ada pengaruh antara X3 terhadap Y)

$H_a : B_1 \neq 0$  (ada pengaruh antara X3 terhadap Y)

Oleh karena  $T_{hitung} (2,497) > T_{tabel} (1,664)$ , dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kendali terhadap kinerja pegawai pada Pemda Bupati Luwu Utara.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan kendali memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.

Adapun variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Bupati Luwu Utara yaitu gaya kepemimpinan Otoriter.

### ***C. Pembahasan Hasil Penelitian***

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan kendali terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.

Dalam menganalisis hasil penelitian ini didasarkan pada beberapa uji yang digunakan, yaitu sebagai berikut:



Berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, didapatkan yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (pegawai) atau 25% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 orang (pegawai) atau 60%.

Pada pengujian instrumen digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari uji validitas dianggap memenuhi syarat kevalidannya apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas 0,30. Oleh karena itu, dari hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan otoriter, demokratis kendali, dan pengambilan keputusan yang seluruhnya memiliki 20 item pernyataan dinyatakan sudah valid karena masing-masing variabel memiliki *corrected item total correlation* diatas 0,30. Kemudian pada uji reliabilitas yang telah dilakukan dari lima variabel dimana variabel gaya kepemimpinan otoriter, demokratis kendali, dan pengambilan keputusan telah dinyatakan reliabel karena telah memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,5. Adapun nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh sebesar 0,717 yang artinya tingkat reliabilitasnya tinggi.

Pada uji normalitas data diketahui nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*) yaitu 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) maka nilai residual yang dihasilkan terdistribusi normal artinya telah memenuhi uji normalitas data.

Pada pengujian hipotesis digunakan uji simultan (F), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji parsial (T). untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak, maka digunakan uji F yaitu dengan cara

membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Kriteria pengujian adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  ke empat variabel adalah (46,850) sedangkan  $F_{tabel}$  (2,72). Jadi ( $F_{hitung} 46,850 > F_{tabel} 2,72$ ) maka dapat disimpulkan ke tiga variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Kemudian uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan kendali berpengaruh sebesar 63,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 36,6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya pada uji parsial (T) berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Variabel faktor kepemimpinan otoriter (X1) terhadap pengambilan keputusan (Y)

Terlihat pada kolom *coefficient* terdapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel X1 mempunyai nilai  $T_{hitung}$  5,598 dengan  $T_{tabel}$  1,664. Jadi  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

2. Variabel faktor kepemimpinan demokratis (X2) terhadap pengambilan keputusan (Y)

Terdapat nilai sig. 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel X2 mempunyai

nilai  $T_{hitung}$  8,822 dengan  $T_{tabel}$  1,664. Jadi  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3. Variabel faktor kepemimpinan kendali (X3) terhadap pengambilan keputusan (Y)

Terdapat nilai sig. 0,15 > 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel X3 mempunyai nilai  $T_{hitung}$  2,497 >  $T_{tabel}$  1,664. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara faktor gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan kendali terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara faktor gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan kendali terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) gaya kepemimpinan demokratis (X2) dan gaya kepemimpinan demokratis (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2) dan otoriter (X1).

Berdasarkan hasil tersebut menandakan bahwa sebagian besar pegawai pada Pemda Luwu Utara kualitas kerjanya dipengaruhi oleh ketiga gaya kepemimpinan tersebut, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan kendali.

Terlepas dari pada itu, faktor-faktor lain yang di perkirakan memiliki pengaruh ternyata tidak dapat dibuktikan melalui penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kendali berpengaruh, tapi tidak terlalu menonjol seperti gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter. Meskipun secara biologis gaya kepemimpinan kendali memiliki kedekatan yang erat namun hal itu tidak sepenuhnya menjadi pertimbangan utama pegawai dalam kinerja pegawai.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji simultan (uji F), hasil penelitian membuktikan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), gaya kepemimpinan kendali (X3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai (Y). dimana diketahui nilai  $F_{hitung} (46,850) > F_{tabel} (2,72)$ .
2. Dari hasil pengujian, variable gaya kepemimpinan demokratis (X2) dan gaya kepemimpinan otoriter mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Pemda Luwu Utara. Hal ini dapat dilihat dengan nilai  $T_{hitung} (8,822) > T_{tabel} (1,664)$  dan  $T_{hitung} (5,598) > T_{tabel} (1,664)$

#### ***B. Saran***

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan beberapa hal yang berkenaan dengan pembahasan yang telah dijelaskan di atas :

1. Peran Kepemimpinan sebagai Katalisator, Integrator dan berperilaku sebagai ibu perlu ditingkatkan. Sebagai leader dalam organisasi

merupakan motor penggerak harus menegakkan ketegasan untuk mencapai visi dan misi organisasi

2. Bupati sebagai pemimpin dalam organisasi setiap hari memberikan pengarahan dan instruksi terhadap pegawai tentang Standar operasional Kerja.
3. Bupati sebagai pemimpin harus menjadi contoh dan teladan kepada bawahan (pegawai) dalam hal kedisiplinan dan kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Kayo Khatib Pahlawan RB, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, (Cet. I; Jakarta : Amzah, 2005).
- ([http:// www. kompas. Com /read/xml/2008/12/24/1346573/kinerja](http://www.kompas.com/read/xml/2008/12/24/1346573/kinerja)).
- Suryohadiprojo Sayidiman, “*Kepemimpinan Abri Dalam Sejarah dan Perjuangan*” (cet, I : Jakarta : Penerbit Intermedia, 1996).
- Hasan Mtolhah, *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantangan Zaman*, (Jakarta : Lantabora Press, 1998).
- S.P, Malayu, Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: GunungAgung.2003).
- Bambang Istianto, *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*, (Jakarta: Mitra Wacana Media. 2009).
- Veithza, Rivai, “*Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*”, (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2004).
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2008. *Kinerja* (Online). Terdapat pada (<http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/>).
- Sarwono Wirawan Sarlito, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (cet.8: Jakarta: Rajawali Pers 2003).
- Sinn. Ahmad Ibrahim Abu Dr, *Manajemen Syari'ah*, (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada 2006).
- Robbins P Stephen., *Perilaku Organisasi*, (Cet 1; Jakarta: PT Mancana Jaya Cemerlang, 2006).

- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 517 (Bandung: Diponegoro, 2010)
- Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinannya*, (cet.VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Ed,III; Jakarta: Balai Pustaka, 2001).
- Stoner A.f James., *Manajemen Jilid II*, (PT. Prenhallindo: Jakarta, 2009).
- Surakhmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Bandung: Tarsito.2005).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung: Alfabeta. 2004).
- S. Margono dan Hadari Nawali, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. V; Jakarta: Asdi Maha Satya, 2004).
- Lincoln Arsyad dan Soeratno, *Metodologi penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2003), h. 76.
- Subagyo Joko, *Metode Penelitian dalam Teori Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991).
- Candra Wijaya Said dan Kelana Asnawi, *Riset Keuangan: Pengujian-Pengujian Empiris*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005).
- Ghozal Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Di ponegoro, 2001).



