

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
DELEGATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN TINAMBUNG KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

SKRIPSI

**NURMA
105720466614**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
DELEGATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KECAMATAN TINAMBUNG KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

**Oleh
NURMA
105720466614**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Rangka Menyelesaikan
Studi Pada Program Studi Strata 1 Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk ibu dan ayahku yang tercinta serta saudara-saudaraku dan orang-orang yang menyayangiku atas doa dan semangat yang diberikan, semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan membalas lebih atas segala kebaikan yang mereka berikan.

MOTTO HIDUP

Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermamfaat bagi manusia lain.

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

“Sesungguhnya sesudah ada kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu perkara) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh, Dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Qs. Al Insyirah 6-8)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar".
Nama Mahasiswa : Nurma
No. Stambuk/NIM : 105720466614
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Rabu Tanggal 29 Agustus 2018 Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Dr. Bayung Romadhoni, SE, M.Si
NIDN : 0028087801

Pembimbing II

Abd. Salam HB, SE., M.Si. Ak.CA
NIDN : 0912316607

Diketahui :

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM:1085576



Ismail Rusulong, SE., MM
NBM : 903878



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Nurma, 105720466614, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, Tanggal 29 Agustus 2018 M/11 dzulkaidah 1439 H, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Dzulhijjah 1439 H
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. DR. A Ifayani Haanurat, MM
2. Ismail Rasulong, SE, MM
3. M. Hidayat, SE,MM
4. Aulia, S.IP., M. SI., M

(Signature)
.....

(Signature)
.....

(Signature)
.....

(Signature)
.....

(Signature)
.....

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 963078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurma
Stambuk : 105720466614
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dan tidak oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Diketar

Ketua Program Studi Manajemen



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Bakir dan ibu Minah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh, Nur Rasyid, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Abd. Salam HB, SE., M.Si.,AK.,CA, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermamfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 2018

Penulis

ABSTRAK

Nurma. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar*, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dibimbing oleh Dr. Buyung Romadhoni, dan Abd. Salam HB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, sampel penelitian ini sebanyak 32 orang, dengan pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan koesioner.

Penelitian ini menjelaskan hipotesis dengan menggunakan analisis ; Regresi linear berganda, uji signifikansi uji t, uji signifikansi uji f dan koefisien determinasi. Data diolah dengan menggunakan program Microsoft Office Excel 2010 dan program SPSS. Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (simultan), uji t (parsial), analisis koefisien determinasi (R²), dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan delegatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan partisipatif merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Partisipatif, Delegatif, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Nurma. 2018. The Effect of Participatory and Delegative Leadership Style on Employee Performance at the Kantor Kecamatan of Tinambung , Polewali Mandar Regency, Skripsi Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar supervised by Dr. Buyung Romadhoni, and Abd. Greetings HB.

This study aims to determine the influence of Participatory and Delegative Leadership on Employee Performance at the Kantor Kecamatan Tinambung in Polewali Mandar Regency. This research was conducted at the Office of Tinambung Subdistrict, Polewali Mandar Regency, the sample of this study was 32 people, with data collection using documentation and questionnaire techniques.

This study explains hypotheses using analysis; Multiple linear regression, t test significance test, f test significance test and determination coefficient. Data is processed using Microsoft Office Excel 2010 and SPSS programs. The analytical method used is F test (simultaneous), t test (partial), analysis of the coefficient of determination (R^2), and multiple linear regression analysis.

The results showed that participative and delegative leadership had a significant influence on employee performance. Participative leadership is the dominant variable affecting the performance of employees at the Tinambung District Office in Polewali Mandar Regency.

Key words : Participatory Leadership, Delegative, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRAC	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Mamfaat Paenelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kinerja Pegawai	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Indikator Kinerja.....	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
d. Kinerja Pegawai.....	11

1. Konsep Kepemimpinan	12
a. Pengertian Kepemimpinan.....	12
b. Gaya Kepemimpinan	13
c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	14
d. Gaya Kepemimpinan Delegatif	15
B. Tinjauan Empiris	17
C. Kerangka Pikir.....	19
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
C. Definisi Operasional Variabel	21
D. Populasi dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Jenis dan Sumber Data.....	25
G. Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
B. Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan.....	56
BAB V PANUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	17
Tabel 3.1 Skala Liker Pada Pertanyaan Tertutup.....	24
Tabel 4.1 Jenis Jabatan.....	39
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3 Umur Responden.....	41
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.5 Masa Kerja.....	42
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Partisipatif	44
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Delegatif.....	45
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52
Tabel 4.13 Hasil Uji f (Simultan).....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial).....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Strukurur Organisasi Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar	35

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinannya selalu berpengaruh kepada kinerja pegawai, seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengidentifikasi bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robertson (dalam Mahmudi, 2005) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Selain itu tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam

desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi unit kerja tersebut.

Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini adalah para manajer ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka. Beberapa pandangan dan uraian tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan partisipatif, iklim organisasi dan kinerja pegawai bermuara pada terciptanya efisiensi dan efektivitas kinerja dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai yang baik. Dalam penelitian ini dapat mengidentifikasi, menganalisis, menelaah pengaruh faktor gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif terhadap kinerja, serta hubungan antara variabel tersebut guna mengetahui kelemahan dan kelebihan masing-masing variabel tersebut, guna meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dari pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ketujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya.

Pembangunan kecamatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dengan memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan hasil

guna bagi penyelenggaraan pemerintah kecamatan, meningkatnya daya guna bagi penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Mewujudkan tujuan nasional, bangsa Indonesia telah melaksanakan pembangunan nasional yang merupakan usaha perubahan yang berencana, bertahap dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat dan melaksanakannya melibatkan pendayagunaan unsur kekuatan nasional, baik kekuatan efektif maupun potensial yang salah satunya adalah pemerintah kecamatan.

Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan kemsyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia.

Berbagai pelaksanaan aktifitas organisasi sekecil dan semodern apapun, sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kualitas dan kuantitasnya memadai dalam mengimplementasikan segenap rencana program kerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Dalam konteks pemikiran demikian maka upaya pembinaan, pembangunan, dan peningkatan kualitas semakin menduduki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah bahwa pemerintah daerah menjadi tulang punggung dalam menggerakkan roda pemerintahan pembangunan daerah. Sumber Daya

Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam organisasi tersebut dapat berjalan baik atau tidaknya tergantung dari faktor manusia yang berperan, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin perlu menggerakkan pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan aparat. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar terutama berkaitan dengan pengambilan keputusan. Fenomena yang terjadi di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar adalah Belum adanya keseimbangan hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan, Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan pada bawahan belum dilakukan sebagaimana yang diharapkan, masih kurangnya perhatian bawahan terhadap instruksi yang diberikan pimpinan dalam hal pemahaman tugas-tugas. Kurangnya pengetahuan pimpinan terhadap fungsi-fungsinya sehingga kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul.

Kepemimpinan partisipatif belum dimanfaatkan dengan optimal sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Sehingga diperlukan adanya gaya kepemimpinan untuk semua instansi pemerintah termasuk kecamatan. Kebiasaan sehari-hari dan faktor keturunan lebih mendominasi gaya dan tipe pemimpin di wilayah itu. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran yang sangat

penting dalam pengambilan keputusan terutama dalam pemberian pelayanan publik, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam pengambilan keputusan.

Camat sebagai penguasa pemerintah kecamatan berupaya untuk lebih meningkatkan perannya agar kecamatan Tinambung Polewali Mandar dapat bersaing dengan kacamantan-kecamatan lain yang sudah lama. Oleh karena itu masyarakat mengharapkan dalam kepemimpinan Camat Tinambung Polewali Mandar yang baru dapat lebih meningkatkan perannya didalam meningkatkan partisipasi kerja aparat kecamatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu diteliti “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar?
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif secara bersama-sama berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan parsitipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan delegatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan ke dunia pekerjaan yang nyata, sekaligus mengasah daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi, serta menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam masalah Kepemimpinan Partisipatif dan delegatif.

2. Manfaat Praktis

penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan pada pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam memperbaiki kinerja, sehingga Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Supardi (2014:45) “kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, penyelesaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. kinerja adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasarkan oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Pendapat tentang kinerja juga dikemukakan oleh Ruky (Supardi, 2014:45) yang menyatakan bahwa:

Kinerja berasal dari kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu:

1. prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*”, atau “mobil yang sangat cepat”;
2. pertunjukan” atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”;
3. pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performance his/her duties*.”

Pendapat lainnya mengenai kinerja dikemukakan oleh Robbins (Supardi, 2014) kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*) $P = (A \times M)$. Sedangkan Bernadin dan Russel dalam Supardi (2014:53) mendefinisikan kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu pula.

Pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahawa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

b. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Fadel (2009 :195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3. Kecepatan Kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

4. Keakuratan Kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Tempe dalam Supardi (2014) Mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administratif pengupahan. Menurut Kopelmen (Supardi, 2014) Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu:

- a. Lingkungan
- b. karakteristik individu
- c. karakteristik organisasi
- d. karakteristik pekerjaan

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap.

Menurut Gibson dalam Supardi (2014) Variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja yaitu individual, organisasi, dan psikologis seperti diuraikan dibawah ini:

1. Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik. latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan, demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan struktur
3. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi

Paparan diatas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut (Bangun, 2012: 231) kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, *Ranupandojo dan Husnan* (2000) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

- a. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapihan dan keberhasilan hasil pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.

- c. Kecepatan waktu adalah diukur dari prespsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output
- d. Inisiatif adalah keterampilan yang timbul baik secara langsung maupun tidak langsung dalam diri seseorang.
- e. Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugasnya.

B. Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Yulk dalam usman (2009) Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*Shared goal*). Sedangkan soetopo (2012:210) Menyatakan bahwa “ kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok”.

“Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan kearah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan” (Engkoswara & Komariah, 2010:178).

Bass dalam Engkoswara & Komariah (2010:177) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah:

Suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupaka agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Perkataan pemimpin atau *leader* memiliki berbagai pengertian. Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi. Sedangkan menurut *George R Terry* dalam bukunya "*Principle of Management*" kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Dari satu segi kepemimpinan dapat dilihat sebagai instrumen dalam satu organisasi, yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Gaya Kepemimpinan

Purwanto (2008:48) mengemukakan bahwa "gaya kepemimpinan adalah ciri atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan". Sedangkan menurut Engkoswara & Komariah (2010:180) "gaya kepemimpinan adalah merupakan norma atau dapat juga diartikan sebagai pola pelaku dalam memperagakan kepemimpinannya". Karwati dan Priansa (2013:178) berpendapat bahwa "gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya". Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku atau cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya (Thoha, 2010: 303).

Dessler (2006: 27) mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalan, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide atau pendapat-pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niat untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif (Thoha, 2010 : 61).

Pemimpin partisipatif menjauhi sikap mendominasi atasan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin akan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta dalam mengemukakan pendapat, saran, kritikan untuk kemajuan organisasi/perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2012:205) mengatakan bahwa: Kepemimpinan partisipatif, yaitu jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar mereka merasa ikut memiliki perusahaan, falsafah pemimpin, pemimpin adalah

untuk bawahan, dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Pemimpin menerapkan sistem manajemen terbuka (*open management*). Informasi dan kaderisasi mendapatkan perhatian yang seserius.

Adapun dimensi-dimensi kepemimpinan partisipatif menurut Vroom, Yetto, House dan Mitchel (dalam Agus Dimas¹, 2008:38) yaitu:

1. Prosedur Pengambilan Keputusan
2. Variabel Situasi
3. Penerimaan Keputusan
4. Peraturan Keputusan
5. Kualitas Keputusan

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai kesempatan untuk lebih sukses sebagai pemimpin (Leader). Gaya kepemimpinan partisipatif sangat efektif dalam menetapkan tujuan karena selalu mengharapkan pendapat, saran dan kritikan dari bawahan pada proses pengambilan keputusan. Pendapat, saran dan kritik dari bawahan sangat dibutuhkan guna terciptanya situasi kerja yang saling mendukung, tidak menoton dan fleksibel, kerjasama yang kuat dalam pencapaian tujuan bersama.

d. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif menurut Hasibuan (2012:172), merupakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Hal tersebut diperkuat oleh gaya kepemimpinannya yang cenderung kurang peduli terhadap proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Selanjutnya Kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab.

Menurut MacGrefor (2004). Gaya Kepemimpinan delegatif dicirikan dengan jaranganya pemimpin memberikan arahan, keputusan diserahkan kepada bawahan, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri. Gaya Kepemimpinan adalah suatu ciri khas perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh karakter pribadinya.

Kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab. Gaya kepemimpinan delegatif sangat cocok dilakukan jika staf yang dimiliki memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. dengan demikian pimpinan tidak terlalu banyak memberikan instruksi kepada bawahannya, bahkan pemimpin lebih banyak memberikan dukungan kepada bawahannya. Karakteristik dari Gaya Kepemimpinan Delegatif, yaitu :

- a. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
- b. Pemimpin tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak cocok untuk segala situasi, maka penampilan pemimpin yang efektif dari perusahaan harus menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Pengertian situasi mencakup kemampuan bawahan, tuntutan pekerjaan, tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan demikian yang sangat baik untuk diterapkan agar memotivasi kerja karyawan yang tinggi.

C. Tinjauan Empiris

Tabel berikut ini merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu antara lain:

Tabel 2.1 Hasil Peneliti Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
1	Andre Setiawan 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	1. Hasil Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asri Motor. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan di PT. Asri Motor, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat. 2. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asri Motor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat secara nyata.
2	H.Dadang Sudiarno (2017) Dan Muhammad Sukma Utama	Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi	1. Gaya kepemimpinan partisipatif berada pada kategori sangat baik, budaya organisasi

		Birokratis dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLH) Kabupaten Majalengka	<p>birokratis berada pada kategori sangat baik dan Kinerja pegawai pada BPLH Kabupaten Majalengka berada pada kategori sangat baik.</p> <p>2. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pegawai selalu merasa puas dengan keputusan yang diambil oleh Kepala Badan Pengelola.</p>
3	Fitriani (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur	Dalam analisis regresi linier yang telah diuraikan sebelumnya didapat persamaan regresi sederhana $Y = 15,329\% + 0,186\%x$. Artinya gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. Apabila gaya kepemimpinan partisipatif ditingkatkan maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan mengalami peningkatan sebesar 15b,515%.
4	Doni Wisnu Prasetya, Inti Wasiati, Abdul Kholiq Azhari (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember	Hasil analisis kolerasi kepemimpinan delegatif dengan kinerja pegawai dengan metode Kolerasi Rank Spearman yang dihitung dengan program SPSS 17.0 menunjukkan bahwa kepemimpinan delegatif mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja

			pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember
5	Selly Partiningsih (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahrane Kota Samarinda	Jadi H1 yang penulis ajukan, bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahrane Kota Samarinda, dapat diterima atau terbukti kebenarannya..

D. Kerangka Berpikir

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami fenomena kepemimpinan pada Kantor Kecamatan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif terhadap kinerja pegawainya.

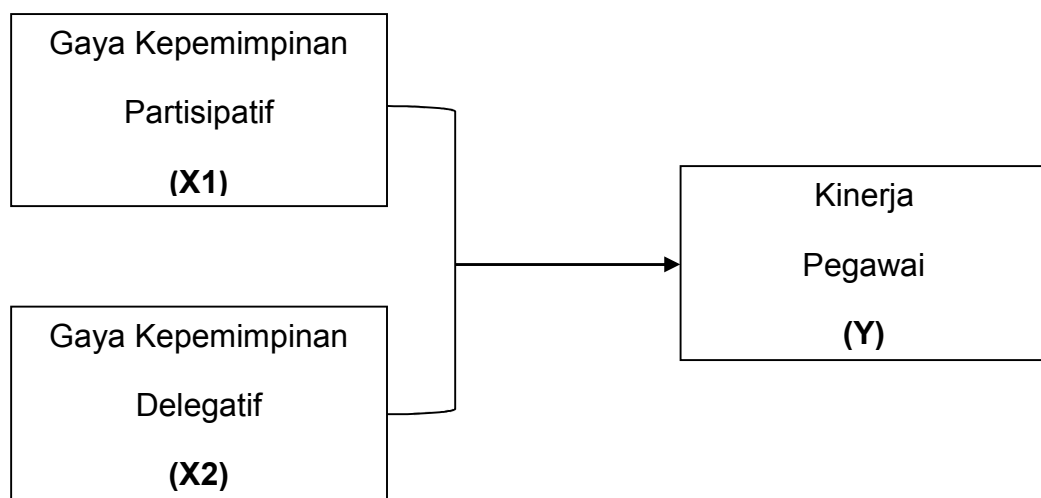
Terdapat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan digolongkan dalam tiga kategori yaitu: faktor karakteristik pemimpin, faktor karakteristik pegawai dan faktor situasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk kepentingan penelitian ini, kinerja pegawai dipandang hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ukuran-ukuran kinerja pegawai ini meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya (Kepala Kecamatan), juga dipengaruhi oleh karakteristik pegawai yang bersangkutan serta situasi yang terdapat pada lingkup organisasi.

Gambar 2.2 Kerangka Pikir

Bentuk kerangka pemikiran deskriptif Kantor Kecamatan Tinambung



E. Hipotesis

1. Diduga gaya kepemimpinan Partisipatif berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar?
2. Diduga gaya kepemimpinan Delegatif berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar
3. Diduga bahwa gaya kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif secara bersama-sama berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini termasuk penelitian yang akan menguji atau tidaknya hubungan dari pengaruh antara variable yang dikaji.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif di gunakan mengukur variable bebas dan variable terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistic.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Jl. Poros Andi Depu, dan waktu penelitian berlangsung selama dua bulan yaitu Juni sampai dengan Juli sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

- a. Konsultasi, yaitu pimpinan menanyakan opini dan gagasan bawahan, kemudian pemimpin mengambil keputusan.
- b. Keputusan bersama, yaitu pimpinan bersama-sama bawahan

mengambil keputusan dan keputusan tersebut menjadi keputusan final.

- c. Pendelegasian dimana seorang pemimpin memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok untuk mengambil sebuah keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2)

- a. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
- b. Pemimpin tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan Kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan Kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

3. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam mengukur masing-masing indikator adalah skala Likert .

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Makna Jawaban	
A diberi skor 5	Sangat tinggi	Sangat setuju
B diberi skor 4	Tinggi	Setuju
C diberi skor 3	Sedang	Kurang Setuju
D diberi skor 2	Rendah	Tidak setuju
E diberi skor 1	Sangat rendah	Sangat tidak setuju

Sumber : Harbani Pasulong(2013: 153)

Singarimbun dan Effendi (2006:111) menjelaskan Skala likert salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: sangat

setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, jawaban ini diberikan skor 1 sampai 5.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:90). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Polewali Mandar.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian Nawawi (2013:100).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah anggota populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampling ini adalah sensus dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2002: 104) mengemukakan bahwa untuk menetapkan sampel adalah apabila jumlah sampel kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 32.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data primer yaitu dengan cara meminta responden mengisi kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun kepada para pegawai Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

2. Observasi

Pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

3. Wawancara

Wawancara yaitu melalui proses komunikasi atau interaksi secara langsung untuk mengumpulkan informasi yang relevan.

4. Dokumen

Mengumpulkan data dari dokumen-dokumen yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.

F. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek suatu system pemikiran atau suatu peristiwa dimasa sekarang. Dimana

tujuannya untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungan antara variabel.

b. Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara tentang hal-hal yang berhubungan dengan materi penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang melengkapi dan menunjang hasil penelitian yang bersumber dari perusahaan baik berupa laporan-laporan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengelolah hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan. Adapun tahap-tahap Analisis ini terdiri dari :

1. Uji Regresi linear Berganda

Sehubungan dengan masalah pokok yang dianalisis dalam penelitian ini, maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Menurut Imam Gozali (2013 : 96). Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel

dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
b_1 s/d b_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kepemimpinan Partisipatif
X_2	=	Kepemimpinan Delegatif
e	=	Unsur Ganggu (error)

2. Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan terhadap indicator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah perbandingan antara r hitung dan r tabel , dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner. Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi jika pengukuran tersebut diulangi

dimana dikatakan reliable apabila nilai croboach's alpha (α) diatas dari nilai 0,60, imam Ghozali, (2005 :46). Pengujian menggunakan SPSS versi 20.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kepemimpinan. partisipatif (X_1), dan kepemimpinan. delegatif (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen

ditambahkan kedalam model.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Imam Gozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F.

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

H_1 : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu :

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

e. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Imam Gozali (2006 : 98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel Independen (Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Penerima atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

H_0 : Variabel- variabel bebas (gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

H_1 : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar

Kecamatan Tinambung merupakan salah satu dari enam belas kecamatan yang ada di kabupaten polewali mandar. Berdasarkan posisi geografisnya, Kecamatan Tinambung memiliki batas-batas:

1. Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Limboro
2. Sebelah timur berbatasan berbatasan dengan Kecamatan Balanipa
3. Sebelah selatan berbatasan dengan teluk mandar
4. Sebelah barat dengan Kabupaten Majene

Luas wilayah Kecamatan Tinambung tercatat 21,23km² atau 1,06 persen dari wilayah kabupaten polewali mandar. Kecamatan Tinambung terdiri atas satu kelurahan dan tujuh desa, yaitu Kelurahan Tinambung, Desa Tandung, Desa Tangnga-tangnga, Desa Karama, Desa Sepabatu, Desa Batulaya, Desa Lekopadis, dan Desa Galung Lombok. Berdasarkan letaknya empat desa memiliki wilayah yang berbatasan dengan laut yaitu Desa Tandung, Desa Tangnga-tangnga, Desa Karama dan Desa sepabatu.

Desa yang memiliki wilayah paling luas adalah Desa Galung Lombok, Luas wilayahnya sebesar 6,50 km² atau 30,46 persen dari wilayah kecamatan Tinambung. Sbaliknya Desa Tangnga-tangnga merupakan desa dengan wilayah paling sempit, yaitu 1,13km².

Kecamatan Tinambung terdiri atas 5 lingkungan dan 24 dusun. Jumlah dusun/lingkungan. Untuk menjalankan roda pemerintahan pada satu

wilayah administrasi diperlukan aparat pemerintah. Aparat pemerintah yang bekerja pada kantor kecamatan tinambung berjumlah 26 orang PNS. Dari jumlah tersebut, 14 orang berjenis kelamin laki-laki dan 13 orang berjenis kelamin perempuan dan 5 orang pegawai honorer.

Yang pertama berjabat sebagai camat di kantor kecamatan Tinambung sebagai berikut :

1. Visi dan Misi Kantor kecamatan Tinambung kabupaten polewali mandar
 - a. Visi

Terwujudnya pelayanan prima, transparan dan akuntabel berdasarkan nilai-nilai agama dan budaya.
 - b. Misi
 1. Meningkatkan kualitas pegawai kecamatan Tinambung dan siap dalam pelayanan masyarakat, ramah, santun, dan beretika.
 2. Menerapkan proses pelayanan yang efektif, efisien, transparan, mudah, dan cepat.
 3. Menggunakan fasilitas kerja yang tepat guna tercapainya kualitas pelayanan yang optimal.
 4. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pegawai, instansi dan masyarakat.
 5. Menciptakan lingkungan kerja yang bersih, rapih dan nyaman untuk kepuasan semua pihak.

2. Motto Paten Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar

“Dipokanynyang, Masiga, Malammor, Maseppo dalam Pelayanan public”

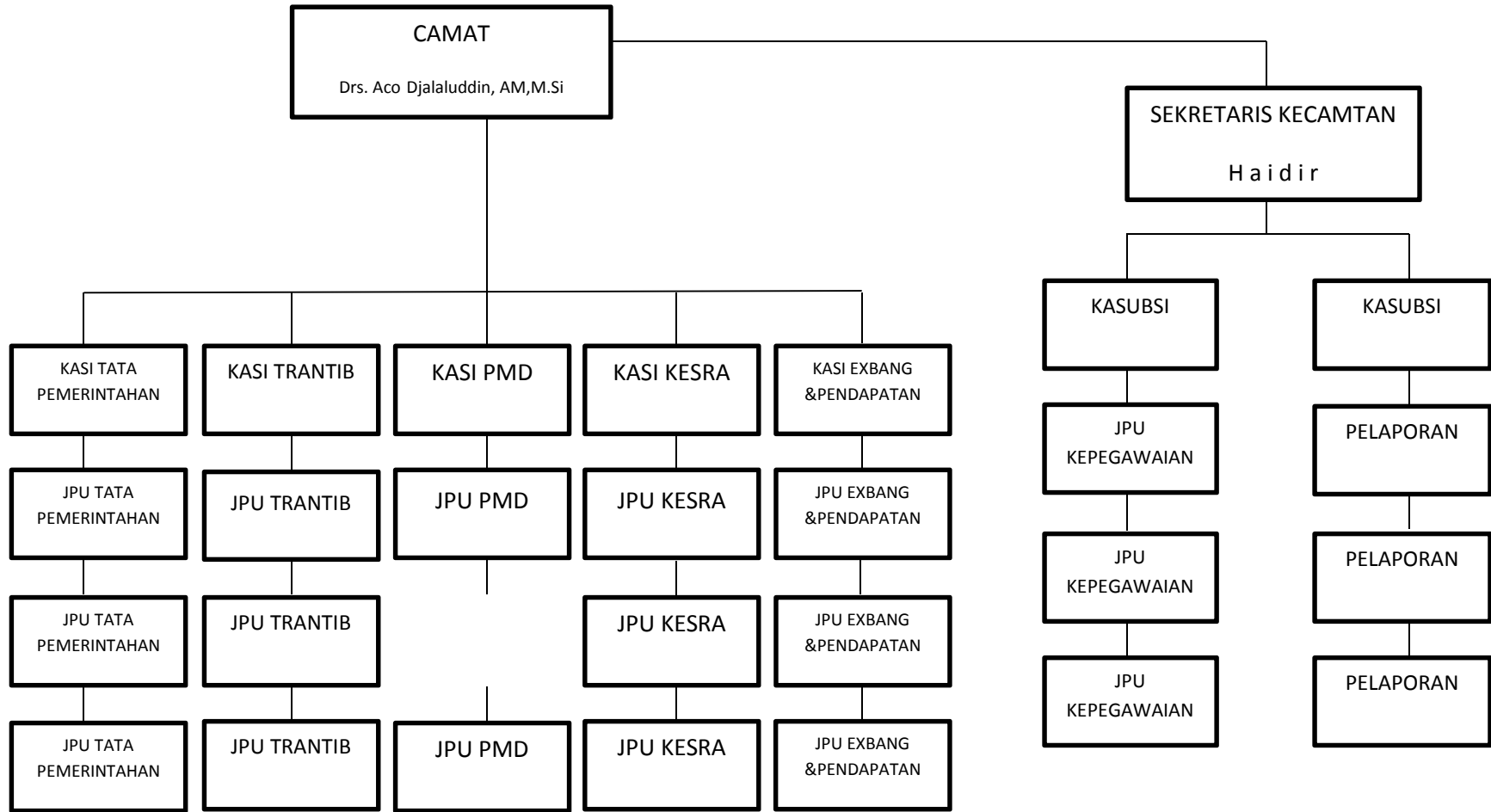
NILAI PATEN “PAMMASE”

- a. Dipikanynyang (terpercaya) :Dalam memberikan pelayanan, kepercayaan harus dijadikan modal utama di masyarakat.
- b. Masiga (cepat) :Mempercepat proses pelayanan adalah keutamaan.
- c. Malammor (mudah) :Memberikan kemudahan dalam melakukan pelayanan menjadi dasar pelayanan.
- d. Meppo (Murah) :Meminimalisasi biaya pengurusan sehingga terjangkau oleh masyarakat.

2. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar

Berikut ini adalah bagan struktur organisasi Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar yang peneliti dapat dari data yang langsung diberikan oleh pihak Kecamatan Tinambung.

**SRTUKTUR ORGANISASI KANTOR
KECAMATAN TINAMBUNG**



3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Camat

- a. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- e. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan.
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan belum dapat dilaksanakan tugasnya pemerintahan desa atau kelurahan.

2. Sekretaris Kecamatan

- a. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, keuangan, dan kepegawaian.
- b. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan keprotokolan dan hubungan masyarakat.
- c. Penyelenggaraan ketatalaksanaan kearsipan dan perpustakaan.
- d. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian evaluasi dan pelaporan dan pelaksanaan kegiatan unit kerja.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kepala Seksi Tata Pemerintahan

- a. Melakukan persiapan bahan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi partikal bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
- b. Menyusun konsep program kerja seksi-seksi pemerintahan dengan cara mengkoordinasi kegiatan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- c. Membagi tugas dan mengikuti perkembangannya dengan cara memantau agar penyelesaian tugas tepat waktu.
- d. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas bawahan dengan cara memberi petunjuk dan arahan serta memotivasi agar diperoleh hasil kerja yang optimal dan disiplin kerja yang tinggi.
- e. Memeriksa dan menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai sesuai ketentuan yang berlaku sebagai bahan peningkatan karir
- f. Menelaah dan menganalisa serta menyajikan data statistik dan informasi dalam pengendalian dan pemberian bimbingan bidang pemerintahan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai tugas dan fungsinya

4. Kasi Trantib

- a. Menyusun RKA dan program kerja seksi.
- b. Pelaksana penyiapan bahan pedoman serta petunjuk teknis pembinaan ketentraman ketertiban masyarakat.
- c. Pelaksanaan dalam penyiapan bahan koordinasi serta konsultasi pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat.

- d. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan serta pengendalian ketentraman dan ketertiban masyarakat
 - e. Pengumpul, pengolah dan penganalisa data bidang ketentraman dan ketertiban masyarakat
 - f. Fasilitator penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan wilayah kecamatan
 - g. Pelaksana dalam memonitoring, mengevaluasi serta melaporkan kegiatan tugas seksi
 - h. Sebagai pelaksana tugas-tugas lain yang dilimpahkan atasan sesuai dengan bidang kerjanya
5. Kasi PMD
- a. Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam pelaksanaan pembangunan di desa atau kelurahan dan kecamatan.
 - b. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja, baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah kerja kecamatan.
 - c. Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta.
 - d. Melakukan tugas-tugas dibidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - e. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan kegiatan kesejahteraan sosial.

- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.
6. Kasi Kesra
- a. Menghimpun kebijakan teknis dibidang sosial dibidang sosial dan kesra sesuai kebutuhan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
 - b. Mengumpulkan data sosial dan kesra melalui format untuk memperoleh gambaran keadaan masyarakat.
 - c. Mengelola data sosial dan kesra sesuai dengan jenisnya untuk sesuai dengan perkembangannya.
 - d. Menyusun rencana kegiatan sosial dan kesra berdasarkan kebutuhan untuk menjadi program unit.
7. Kasubag Umum dan Kepegawaian
- a. Sebagai penyusun rencana kerja anggaran maupun rencana kerja sub bagian.
 - b. Menyiapkan petunjuk teknis serta pedoman terhadap pengelolaan administrasi.
 - c. Sebagai pengumpul, pengolah serta penganalisa data kebutuhan perlengkapan.
 - d. Sebagai pelaksana terkait pengadaan penyimpanan distribusi serta pemeliharaan perlengkapan atau inventaris kantor sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - e. Sebagai penyelenggara terkait pelayanan administrasi kepegawaian.
 - f. Menyiapkan petunjuk teknis serta pedoman terkait pembinaan PNS di wilayah kecamatan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Umum Responden

Data yang dimuat tentang identitas responden dalam hasil penelitian sebanyak 32 pegawai, meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Jenis Jabatan pegawai kantor kecamatan tinambung kabupaten polewali mandar Kantor kecamatan tinambung kabupaten polewali terdiri dari beberapa bagian struktur organisasi dan pada Masing-masing struktur memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan ketetapan dan aturan yang berlaku. Untuk lebih jelasnya Berikut ini digambarkan komposisi jumlah pegawai berdasarkan pembagian karakteristik jenis jabatan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja pegawai di kantor kecamatan tinambung kabupaten polewali mandar.

1. Jenis Jabatan

Karakteristik jenis jabatan pada kantor kecamatan tinambung kabupaten polewali mandar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1.	Camat	1
2.	Sekretaris	1
3.	Pegawai	30
	Total	32

Sumber Data : Data Primer di OlahTahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan data keseluruhan dari jumlah pegawai yang ada di kantor kecamatan tinambung Kabupaten

polewali mandar yang terdiri dari Kepala Dinas berjumlah 1, Sekretaris berjumlah 1, dan pegawai berjumlah 30.

2. Jenis Kelamin

Karakteristik Jenis Kelamin pada kantor kecamatan tinambung kabupaten polewali mandar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1.	Laki – Laki	14	43,75
2	Perempuan	18	56,25
3	Total	32	100%

Sumber Data : Data Primer di Olah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan hasil dari 32 pegawai. Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan alternatif karakteristik jenis kelamin memiliki jumlah yaitu laki-laki sebanyak 14 atau 43,75% dan 17 perempuan atau 56,25% Dari hasil data pada tabel diatas menunjukkan alternatif karakteristik jenis kelamin yang lebih dominan dari 32 jumlah responden adalah pegawai perempuan, yaitu Sebanyak 17 pegawai.

3. Karakteristik Usia

Karakteristik tingkat usia pada di kantor kecamatan tinambung kabupaten polewali mandar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase %
1.	20-30 Tahun	17	53,12
2.	30-40 Tahun	9	28,12
3.	40-50 Tahun	3	9,37
4.	51 Tahun	4	12,5
	Total	32	100%

Sumber Data : Data Primer di Olah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan hasil dari 32 jumlah pegawai. bahwa sebanyak 17 pegawai atau 54,83% yang Usianya 20-30 tahun, sebanyak 9 pegawai atau 28,12% yang Usianya 30-40 tahun, sebanyak 3 pegawai atau 9,37% yang Usianya 40-50 tahun, dan sebanyak 4 pegawai atau 12,5% yang Usianya >51 tahun. Dari hasil data pada tabel diatas menunjukkan alternatif karakteristik usia yang lebih dominan dari 32 jumlah responden adalah pegawai yang usianya 20-30 tahun, yaitu Sebanyak 17 pegawai.

4. Karakteristik pendidikan

Karakteristik tingkat pendidikan pada kantor kecamatan tinambung Kabupaten polewali mandar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase %
1.	SMA	0	0.00
2.	D3	15	46,87
3.	S1	17	53,12
4.	S2	0	0,00
	Total	32	100%

Sumber Data : Data Primer di Olah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan hasil dari 32 jumlah pegawai bahwa 0 pegawai atau yang pendidikannya SMA, sebanyak 15 pegawai atau 46,87% yang pendidikannya D3, sebanyak 17 pegawai atau 53,12% yang pendidikannya S1, dan pegawai yang pendidikannya S2 . karakteristik pendidikan yang lebih dominan adalah pegawai yang pendidikannya S1, yaitu Sebanyak 17 pegawai.

5. Karakteristik Masa Kerja

Karakteristik masa kerja pegawai pada kantor kecamatan tinambung kabupaten polewali mandar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
1.	1-5 Tahun	11	34,37
2.	5-10 Tahun	11	34,37
3.	10 Tahun	10	31,25
	Total	32	100%

Sumber Data : Data Primer di Olah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan hasil dari 31 jumlah pegawai bahwa sebanyak 11 pegawai atau 34,37% yang masa kerjanya 1-5 tahun, sebanyak 11 pegawai atau 34,37% yang masa kerjanya >5-10 tahun, dan sebanyak 10 guru atau 31,25% yang masa kerjanya >10 tahun. Dari hasil data pada tabel diatas menunjukkan alternatif karakteristik masa kerja yang dominan dipilih dari 32 jumlah responden adalah 1-5 tahun, yaitu sebanyak 11 pegawai.

2. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah sebanyak 32 orang maka :

Skor tertinggi : $32 \times 5 = 160$

Skor terendah : $32 \times 1 = 32$

Sehingga range hasil survey adalah $= \frac{160-32}{5} = 25,6$

32 – 57,6 = sangat tidak baik

58,7 – 83,2 = tidak baik

84,3 – 108,8 = cukup baik

109,9 – 134,4 = baik

135,5 – 160 = sangat baik

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, maka berikut akan diuraikan hasil penelitian berupa tanggapan responden mengenai beberapa indikator yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh Gaya

Kepemimpinan Partisipatif dan Delekatif terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Data variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan menggunakan koesioner. Koesioner tersebut terdiri dari 7 item, dengan hasil rekapitulasi distribusi jawaban responden terhadap item-item dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan Dengan Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	15	46,9	17	53,1	-	-	-	-	-	-	143	4,46
X1.2	13	40,6	18	56,2	1	3,1	-	-	-	-	140	4,37
X1.3	13	40,6	19	59,4	-	-	-	-	-	-	141	4,40
X1.4	11	34,4	20	62,5	1	3,1	-	-	-	-	138	4,31
X1.5	14	43,8	18	56,2	-	-	-	-	-	-	142	4,43
X1.6	14	43,8	17	53,1	1	3,1	-	-	-	-	141	4,40
X1.7	12	37,5	20	62,5	-	-	-	-	-	-	140	4,37
Rata-rata Keseluruhan Kepemimpinan Partisipatif (X1)											140,6	4,39

Sumber Data : Data Primer di OlahTahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan partisipatif menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai hubungan dengan rekan kerja dan atasan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata 4,39.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan Delekatif (X2)

Data variabel gaya kepemimpinan delekatif dengan menggunakan koesioner. Koesioner tersebut terdiri dari 7 item, dengan hasil rekapitulasi

distribusi jawaban responden terhadap item-item dari variabel gaya kepemimpinan delegatif dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan Dengan Variabel Kepemimpinan Delegatif (X2)

Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	17	53,1	14	43,8	1	3,1	-	-	-	-	144	4,5
X2.2	16	50,0	16	50,0	-	-	-	-	-	-	144	4,5
X2.3	12	37,5	21	65,6	-	-	-	-	-	-	144	4,34
X2.4	18	56,2	14	43,8	-	-	-	-	-	-	146	4,56
X2.5	14	43,8	18	56,2	-	-	-	-	-	-	142	4,43
X2.6	12	37,5	19	59,4	1	3,1	-	-	-	-	139	4,34
X2.7	12	37,5	20	62,5	-	-	-	-	-	-	140	4,37
Rata-rata Keseluruhan Kepemimpinan Delegatif (X2)											142,71	4,43

Sumber Data : Data Primer di OlahTahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan Delegatif mendapat respon yang sangat baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai menilai kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar memiliki penilaian yang sangat baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke empat (Sangat Baik) dengan perolehan rata-rata 4,43.

Pernyataan responden mengenai kepemimpinan partisipatif setuju dengan rata-rata sebesar 4,39 dan pernyataan responden terhadap tanggung jawab rata-rata memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,43. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel kepemimpinan partisipatif mendapat respon yang baik dengan nilai rata-rata keseluruhan variabel kepemimpinan partisipatif sebesar 4,39.

3. Variabel Gaya Kinerja Pegawai (Y)

Data variabel kinerja pegawai dengan menggunakan koesioner. Koesioner tersebut terdiri dari 5 item, dengan hasil rekapitulasi distribusi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan yang Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	9	28,1	23	71,8	-	-	-	-	-	-	137	4,28
Y.2	13	40,6	19	59,4	-	-	-	-	-	-	141	4,40
Y.3	16	50,0	16	50,0					-	-	144	4,5
Y.4	11	34,4	20	62,5	1	1,3	-	-	-	-	138	4,31
Y.5	17	53,1	15	46,9	-	-	-	-	-	-	145	4,53
Rata-rata Keseluruhan Kinerja Pegawai (Y)											589	4,40

Sumber Data : Data Primer di Olah Tahun 2018

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai kualitas kerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata tertinggi 4,28. Pernyataan responden mengenai kuantitas kerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata tertinggi 4,40.

Pernyataan responden ketetapan waktu setuju dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,5. Pernyataan responden terhadap inisiatif rata-rata memberikan jawaban setuju dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,31 dan pernyataan responden terhadap kemampuan bekerjasama rata-rata memberikan jawaban setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,53. Dari data tersebut dapat disimpulkan

bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel kinerja mendapat respon yang sangat baik dengan nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja pegawai sebesar 4,40 yang berada pada baris kelima standar penilaian dengan pernyataan sangat baik.

4. Analisis Instrumen Penelitian

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010).

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrument dapat dilakukan dengan dua cara yaitu : analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Suharsimi Arikunto, 2010) Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 20.

Hasil perhitungan r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel $(n) = 32$ dan besarnya df dapat dihitung $32 - 2 = 30$ dengan $df = 30$ dan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{tabel} = 0,349$ Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai r_{hitung} lebih besar dari 0,349.

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	X2.1	0,668	0,3494	Valid
	X2.2	0,650	0,3494	Valid
	X2.3	0,633	0,3494	Valid
	X2.4	0,570	0,3494	Valid
	X2.5	0,507	0,3494	Valid
	X2.6	0,450	0,3494	Valid
	X2.7	0,408	0,3494	Valid
Kepemimpinan Delegatif (X2)	X1.1	0,524	0,3494	Valid
	X1.2	0,776	0,3494	Valid
	X1.3	0,519	0,3494	Valid
	X1.4	0,489	0,3494	Valid
	X1.5	0,532	0,3494	Valid
	X1.6	0,559	0,3494	Valid
	X1.7	0,486	0,3494	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,670	0,3494	Valid
	Y.2	0,648	0,3494	Valid
	Y.3	0,633	0,3494	Valid
	Y.4	0,644	0,3494	Valid
	Y.5	0,710	0,3494	Valid

Sumber Data : Data Primer di Olah Tahun 2018

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument tersebut dikatakan

valid. R tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r tabel sebesar 0,3494.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan partisipatif, kapamimpinan delegatif, dan kinerja pegawai memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,3494.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Suharsimi Arikunto, 2010). Instrument dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai dari Cronbach Alpha di atas 0,60 atau dapat diterima.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Satandar	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0,725	0,60	Handal
Kepemimpinan Delegatif (X2)	0,724	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,762	0,60	Handal

Sumber Data : Data Primer di OlahTahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 yakni hasil hasil pengolahan data mengenai reabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60.

5. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Dari hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS 20. Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa faktor Kepemimpinan Partisipatif dan Kepemimpinan Delegatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 4.11 Nilai Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
	(Constant)	1.705	3.371		.506	.617
1	kepemimpinan n_partisipatif	.530	.130	.649	4.067	.000
	kepemimpinan n_delegatif	.129	.132	.156	.981	.335

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

a. Devendent Variabel

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 20, maka dapat di sajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,705 + 0,530X_1 + 0,129X_2$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
b_1 s/d b_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Kepemimpinan Partisipatif
X_2	=	Kepemimpinan Delegatif
e	=	Unsur Ganggu (error)

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 1,705 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif) adalah nol maka prestasi kerja karyawan akan terjadi sebesar 1,705.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1) sebesar 0,530 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kepemimpinan Partisipatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,530.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Delegatif (X_2) sebesar 0,129 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan delegatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,129.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H_1 dan H_2) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

- Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan dari kepemimpinan partisipatif sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. hal ini menunjukkan

bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b. Kepemimpinan Delegatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan dari kepemimpinan delegatif sebesar 0,335 yang lebih besar dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua di tolak.

2. Koefisien Determinasi (R_2)

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,550	1,11084

Sumber : output data spss, tahun 2018

Dari tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai $R=0,761$ atau 76,1% yang mempunyai hubungan yang kuat karna mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. Adjusted R Square (Adj. R^2) yang diperoleh sebesar 0,579. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni kepemimpinan partisipatif (X1) dan delegatif (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 57,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apabila semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hasil uji F melalui program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	49,184	2	24,592	19,929	,000 ^b
	Residual	35,785	29	1,234		
	Total	84,969	31			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan delegatif, keppemimpinan partisipatif

Sumber : output data spss, tahun 2018

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel 4.13 diatas ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 19,929. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,00, karna nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependent berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel 4.11. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan apabila t hitung > t tabel maka variabel independent (X1) dan (X2) yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y). Sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 4.14 Ringkasan Pengujian Variabel Secara Parsial

Variabel	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	4,067	0,000	1,697
Kepemimpinan Delegatid (X2)	0,981	0,335	

Sumber Data : Data Primer di Olah Tahun 2018

Sesuai tabel 4.14 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu :

a. Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Hasil pengujian dengan spss untuk variabel kepemimpinan partisipatif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung}=4,067$ dengan signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} untuk model

regresi diatas adalah 1,697. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (4,067) > t_{tabel} (1,697)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Kepemimpinan Delegatif

Hasil pengujian dengan spss untuk variabel kepemimpinan delegatif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung}=0,981$ dengan signifikansi 0,335. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 1,697. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,335 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (0,981) < t_{tabel} (1,697)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (4,067) secara parsial lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif kepemimpinan partisipatif dan delegatif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar terbukti kebenarannya.

Hipotesis variabel kepemimpinan partisipatif paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

C. Pembahasan

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan kepada para pegawai dan juga para pemimpin. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan membuat penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban yang dimaksud. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Irham Fahmi, 2014).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja karyawan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai pengharapan.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,579 menggambarkan besarnya pengaruh kepemimpinan partisipatif dan delegatif mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 57,9% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana F_{hitung} Hasil perhitungan SPSS diperoleh 19,929 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X

berpengaruh secara bersama-sama dan positif langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten polewali Mandar. Dimana t hitung lebih kecil dari $t_{hitung} 4,067 > t_{tabel} 1,697$ t tabel, sedangkan variabel kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten polewali Mandar. Dimana t hitung lebih besar dari $t_{hitung} 0,981 < t_{tabel} 1,697$ t tabel.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fitriani (2013) dalam pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan provinsi kalimantan timur, yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Wisnu Prasetya, Inti Wasiati, Abdul Kholiq Azhari (2017) dalam pengaruh kepemimpinan delegatif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten jember, mengatakan bahwa kepemimpinan delegatif mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten jember.

Berdasarkan kedua penelitian terdahulu yang penulis uraikan diatas yang pada umumnya terdapat hasil yang sejalan dengan hasil penelitian. Walaupun hasil penulis kurang profesional namun sudah bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang dapat mempengaruhi tingkat profitabilitas suatu perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tinambung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kepemimpinan Delegatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.
3. Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para pegawai arti pentingnya budaya organisasi diantara rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai target instansi yang telah ditentukan.
2. Pimpinan instansi harus lebih memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang

mereka kerjakan sehingga tercipta kenyamanan yang baik dalam lingkungan instansi.

3. Pimpinan Instansi harus dapat mendorong pegawai untuk menciptakan hubungan yang saling menyenangkan dengan pimpinan dan rekan kerja dan pimpinan instansi harus dapat mendorong pegawai untuk melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2010, *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid dua. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Fadel, M. 2009. *Reinventing Lokal Government: Pengalaman dari Daerah*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. Kompas Gramedia.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta. CV.
- Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ke Tujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardijati. 2010. *Administrasi Publik*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Harlio. 2012. *Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Mahoni Jaya Abadi Cianjur.
- Hidayat, dkk . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Mitrabuana Jaya Lestari.
- Hasibuan, Melayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Jimad, Habibullah, Apriyani Lin. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT . Raja grafindo Persada.
- Li, Yuth, Chen. 2004. *Skala Penelitian Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Muhammad, Fauzan, Baihaqi. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit Lep Khair.
- Ranupandojo, H, SaudHusnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF-UGM.
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori Dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samir, Djaya. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sudarjana, 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Surakhmad, Winarno. 1989. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Bandung : Alumi.
- Susilo, Martoyo. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF-UGM.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung Alfabet.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung Alfabeta.
- Wahdjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar**, dengan melakukan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : (Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir :

- **Pertanyaan**

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

<p>• Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju</p>		
1	Saya menunjukkan kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa di perintah atau supervisi bawahan	1 2 3 4 5
2	Perlu adanya kualitas kerja yang harus dimiliki pegawai guna untuk meningkatkan produktivitas	1 2 3 4 5
3	Saya serius dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sampai tuntas serta sering membantu pekerjaa yang lain	1 2 3 4 5
4	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kemampuan	1 2 3 4 5
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	1 2 3 4 5

<p>• Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)</p> <p>1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju</p>		
1	Pemimpin selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan	1 2 3 4 5
2	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya	1 2 3 4 5
3	Pengambilan keputusan di ambil berdasarkan hasil musyawarah	1 2 3 4 5
4	Pemimpin menghargai berbagai pendapat yang di ajukan	1 2 3 4 5
5	Pemimpin selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan/pegawai	1 2 3 4 5
6	Pemimpin selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada bawahannya	1 2 3 4 5

7	Pemimpin melibatkan Partisipatif anggota dalam setiap kegiatan	1 2 3 4 5
---	--	-----------

<p>• Gaya Kepemimpinan Delegatif (X2)</p> <p>1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju</p>		
1	Pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain	1 2 3 4 5
2	Pemimpin selalu memberitahukan durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan	1 2 3 4 5
3	Pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah dengan pimpinan	1 2 3 4 5
4	Pemimpin dalam mendelegasikan wewenang selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	1 2 3 4 5
5	Pimpinan selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan tugans kepada bawahannya	1 2 3 4 5
6	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik	1 2 3 4 5
7	Pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan	1 2 3 4 5

Jawaban Responden Variabel X1

Kepemimpinan Partisipatif

NO	KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X1)							JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	4	4	4	4	5	5	31
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	5	5	4	4	5	32
4	5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	4	4	33
6	4	5	5	5	4	4	5	32
7	5	4	4	5	5	5	4	32
8	5	4	5	5	5	5	4	33
9	5	5	5	5	4	5	5	34
10	5	4	4	4	5	5	4	31
11	5	4	5	4	5	4	5	32
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	5	5	5	5	4	4	32
14	5	5	4	5	4	4	4	31
15	5	5	5	4	5	4	4	32
16	5	5	5	5	5	4	4	33
17	4	5	4	3	5	5	4	30
18	4	4	4	4	4	4	5	29
19	4	4	4	4	4	3	4	27
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	5	5	4	4	5	5	32
22	4	4	4	5	4	5	4	30
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	4	4	4	4	5	4	30
25	4	5	4	4	5	5	5	32
26	4	3	4	4	5	4	4	28
27	5	5	4	4	5	4	4	31
28	4	4	4	4	4	4	5	29
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	5	4	4	5	5	31
31	4	4	4	4	4	5	4	29
32	4	4	5	4	4	4	4	29

Jawaban Responden Variabel X2

Kepemimpinan Delegatif

No	KEPEMIMPINAN DELEGATIF (X2)							JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	5	5	4	4	5	33
2	5	5	5	4	5	5	5	34
3	5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	5	4	5	5	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	4	34
6	4	5	4	5	4	4	5	31
7	5	5	5	5	5	5	4	34
8	5	5	5	5	5	4	4	33
9	4	4	5	4	5	4	5	31
10	5	5	4	5	4	4	4	31
11	4	5	4	5	5	4	5	32
12	4	5	5	5	5	4	4	32
13	5	5	4	5	4	5	4	32
14	5	4	4	5	4	4	4	30
15	5	5	4	5	4	5	4	32
16	5	4	4	4	4	5	4	30
17	4	4	4	4	5	4	4	29
18	5	5	5	5	4	5	5	34
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	3	4	4	5	4	4	4	28
21	4	4	4	5	5	5	5	32
22	5	4	5	4	4	3	4	29
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	4	4	4	5	4	4	30
25	4	5	4	5	5	5	5	33
26	4	5	5	4	4	4	4	30
27	5	4	4	5	4	4	4	30
28	4	4	4	4	4	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	5	5	4	4	5	31
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	4	4	4	5	5	4	31

Jawaban Responden Variabel Y

Kinerja Pegawai

NO	KINERJA PAEGAWAI (Y)					JUMLAH
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	5	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	5	23
9	5	5	5	4	5	24
10	4	5	4	4	5	22
11	4	5	4	4	5	22
12	4	4	5	4	4	21
13	4	5	5	4	5	23
14	5	4	5	5	5	24
15	4	4	5	5	5	23
16	5	5	4	5	4	23
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	4	4	4	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	5	5	4	22
23	4	4	5	3	5	21
24	4	4	5	4	4	21
25	4	4	5	5	5	23
26	4	4	4	4	5	21
27	4	4	5	4	5	22
28	4	4	4	5	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20

Correlations

[DataSet0] Correlations

		VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
X1.1	Pearson Correlation	1	,273	,243	,394*	,434*	,217	,049	,668**
	Sig. (2-tailed)		,131	,180	,026	,013	,234	,792	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	,273	1	,365*	,245	,318	,117	,178	,650**
	Sig. (2-tailed)	,131		,040	,176	,076	,523	,331	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,243	,365*	1	,476**	,168	-,032	,279	,633**
	Sig. (2-tailed)	,180	,040		,006	,357	,860	,122	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	,394*	,245	,476**	1	,075	-,007	,031	,570**
	Sig. (2-tailed)	,026	,176	,006		,684	,971	,868	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	,434*	,318	,168	,075	1	,150	-,163	,507**
	Sig. (2-tailed)	,013	,076	,357	,684		,412	,374	,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	,217	,117	-,032	-,007	,150	1	,249	,450**
	Sig. (2-tailed)	,234	,523	,860	,971	,412		,170	,010
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	,049	,178	,279	,031	-,163	,249	1	,408*
	Sig. (2-tailed)	,792	,331	,122	,868	,374	,170		,020
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	,668**	,650**	,633**	,570**	,507**	,450**	,408*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,003	,010	,020	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
X2.1	Pearson Correlation	1	,335	,231	,113	,113	,260	-,115	,524**
	Sig. (2-tailed)		,061	,203	,539	,539	,150	,529	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	,335	1	,387*	,504**	,252	,291	,258	,776**
	Sig. (2-tailed)	,061		,029	,003	,164	,106	,154	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	,231	,387*	1	,033	,228	-,015	,200	,519**
	Sig. (2-tailed)	,203	,029		,860	,210	,935	,272	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	,113	,504**	,033	1	,016	,095	,163	,489**
	Sig. (2-tailed)	,539	,003	,860		,931	,604	,374	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	,113	,252	,228	,016	1	,257	,228	,532**
	Sig. (2-tailed)	,539	,164	,210	,931		,156	,210	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	,260	,291	-,015	,095	,257	1	,225	,559**
	Sig. (2-tailed)	,150	,106	,935	,604	,156		,215	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	-,115	,258	,200	,163	,228	,225	1	,486**
	Sig. (2-tailed)	,529	,154	,272	,374	,210	,215		,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	,524**	,776**	,519**	,489**	,532**	,559**	,486**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,002	,005	,002	,001	,005	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

[DataSet0]

		Correlations					
		VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
Y1	Pearson Correlation	1	,473**	,209	,421*	,170	,670**
	Sig. (2-tailed)		,006	,252	,017	,353	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	,473**	1	,064	,234	,394*	,648**
	Sig. (2-tailed)	,006		,729	,197	,025	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	,209	,064	1	,237	,564**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,252	,729		,191	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	,421*	,234	,237	1	,201	,644**
	Sig. (2-tailed)	,017	,197	,191		,271	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	,170	,394*	,564**	,201	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,353	,025	,001	,271		,000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	,670**	,648**	,633**	,644**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Uji Reabilitas Kepemimpinan Partisipatif

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,725	,760	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	57,0938	13,959	,589	.	,685
X1.2	57,1875	13,835	,560	.	,685
X1.3	57,1563	14,136	,550	.	,690
X1.4	57,2500	14,258	,471	.	,697
X1.5	57,1250	14,629	,406	.	,707
X1.6	57,1563	14,717	,330	.	,714
X1.7	57,1875	15,060	,300	.	,719
TOTAL	30,7813	4,112	1,000	.	,625

Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan Delegatif

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,724	,760	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	57,6875	14,028	,409	.	,703
X2.2	57,6875	13,190	,717	.	,668
X2.3	57,8125	14,286	,421	.	,705
X2.4	57,6250	14,371	,384	.	,709
X2.5	57,7500	14,194	,433	.	,703
X2.6	57,8438	13,943	,455	.	,698
X2.7	57,8125	14,415	,384	.	,709
TOTAL	31,0938	4,023	1,000	.	,624

Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,762	,812	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39,7813	9,144	,583	.	,732
Y2	39,6563	9,072	,547	.	,733
Y3	39,5625	9,093	,526	.	,736
Y4	39,7500	8,968	,534	.	,732
Y5	39,5313	8,838	,620	.	,721
TOTAL	22,0313	2,741	1,000	.	,676

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepemimpinan_delegatif, kepemimpinan_partisipatif ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.550	1.11084

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan_delegatif,

kepemimpinan_partisipatif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.184	2	24.592	19.929	.000 ^b
	Residual	35.785	29	1.234		
	Total	84.969	31			

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan_delegatif, kepemimpinan_partisipatif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.705	3.371		.506	.617
	kepemimpinan_partisipatif	.530	.130	.649	4.067	.000
	kepemimpinan_delegatif	.129	.132	.156	.981	.335

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
KECAMATAN TINAMBUNG
Jl. Poros Majene No. 54 Tinambung Kode Pos 91354

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 144 / Kec. Tnb/400/5/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Haidir, Amd**
NIP : 19670715 199003 1 011
Pangkat/Gol.Ruang : Penata Tk.I
Jabatan : Sekcam Tinambung
Alamat : Kecamatan Tinambung

Menerangkan bahwa :

Nama : **NURMA**
NIM/NIDN/NIP : 105720466614
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Alamat : Rappocini Makassar

Telah melakukan Penelitian di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, pada tanggal 17 Mei s/d 21 Mei 2018 dengan Judul " PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN DELEGATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TINAMBUNG KABUPATEN POLEWALI MANDAR"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Tinambung, 30 Mei 2018

SEKCAM,



Haidir, Amd
Pangkat : Penata TKI
NIP : 19670715 199003 1 011



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Manunggal NO. 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/362/IPL/DPMPTSP/V/2018

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Izin Penelitian;
 2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mamasa Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
 3. Memperhatikan :
 - a. Surat Permohonan Sdr (i) NURMA
 - b. Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : B-362/Bakesbangpol/B.I/410.7/V/2018, Tgl. 15 Mei 2018

MEMBERIKAN IZIN

Kepada :

Nama : NURMA
NIM/NIDN/NIP : 105720466614
Asal Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan : MANAJEMEN
Alamat : RAPPOCINI MAKASSAR

Untuk melakukan Penelitian di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, terhitung tanggal 17 Mei s/d 21 Mei 2018 dengan Judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN DELEGATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TINAMBUNG KABUPATEN POLEWALI MANDAR"**.

Adapun Rekomendasi ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Penelitian kepada Bupati Polewali Mandar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata Pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Polewali Mandar
Pada Tanggal, 17 Mei 2018

a.n. **BUPATI POLEWALI MANDAR**
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**



H. SUAIB JAMALUDDIN, SE., MM
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 195806111 98801 1 001

Tembusan:

1. Unsur Forkopinda di tempat;
2. Camat Tinambung di tempat.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/III/39/2018
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 29 Rajab 1439 H
16 April 2018 M

Kepada Yth.
Ketua LP3M Unismuh Makassar
Makassar

di-
Gowa

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

N a m a : **Nurma**
Stambuk : **105720466614**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Penelitian : ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar***

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

RIWAYAT HIDUP



Nurma, Lahir di Mombi, Kabupaten Polewali Mandar pada tanggal 20 Mei 1995. Anak kedua dari lima bersaudara dari pasangan ayah Bakir dan ibu Minah.

Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam.

Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu pada tahun 2008 lulus dari SDN 019 Paropo, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Tutallu dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Alu dan lulus pada tahun 2014, setelah lulus sekolah menengah pertama melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar dan Mengambil Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pada semester akhir tahun 2018 penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Delegatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar”.