

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMISIONER TERHADAP  
LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN  
UMUM KABUPATEN PANGKEP**

**Disusun dan diusulkan oleh**

**ABDUL GAFUR**

**Nomor Stambuk : 10561 03983 11**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMISIONER TERHADAP  
LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN PANGKEP**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diusulkan oleh

ABDUL GAFUR

Nomor Stambuk : 10561 03983 11

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Komisioner Terhadap Loyalitas Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep

Nama Mahasiswa : Abdul Gafur

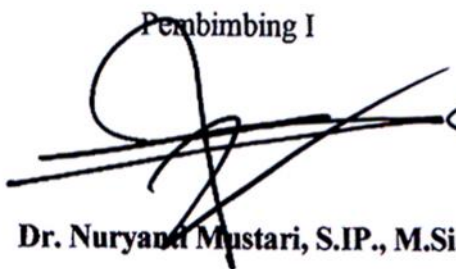
Nomor Stambuk : 10561 03983 11

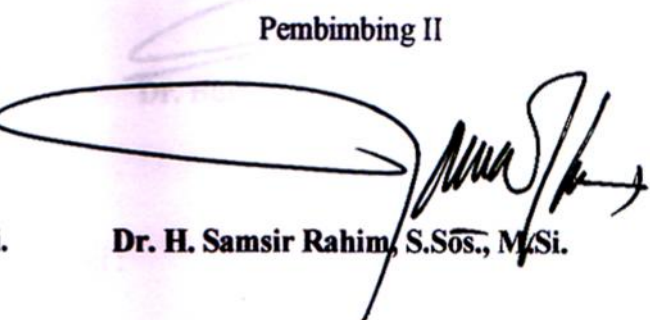
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

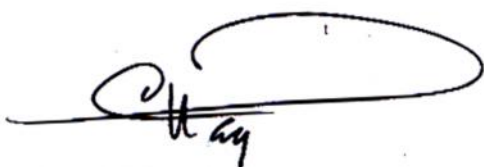
  
Dr. Nuryana Mustari, S.IP., M.Si.

  
Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si.

Mengetahui :

  
Dekan  
Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
  
Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara

  
Nasrul Haq, S.Sos., M.PA

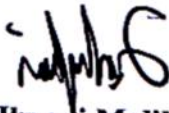
## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar. Nomor : 1200/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari rabu tanggal 08 Agustus tahun 2018.

## TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris,



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si.**



**Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si**

Penguji :

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)
2. Dr. H. Anwar Parawangi, M.Si
3. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si
4. Drs. Ruskin Asikin, MM.



(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Abdul Gafur

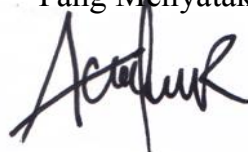
Nomor Stambuk : 10561 03983 11

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 14 Agustus 2018

Yang Menyatakan,



Abdul Gafur

## ABSTRAK

**ABDULGAFUR. Pengaruh Kepemimpinan Komisioner Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor KPU Daerah Kabupaten Pangkep.** (dibimbing oleh Nuryanti Mustari dan Samsir Rahim)

Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Pangkep merupakan salah satu lembaga Negara yang menggunakan model kepemimpinan komisioner dimana pimpinan bersifat ad hoc sementara bawahannya adalah pegawai yang sudah lama bekerja di kantor tersebut, olehnya itulah menjadi menarik untuk dilakukan penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai di KPUD Kabupaten Pangkep dengan menggunakan konsep kepemimpinan dan konsep loyalitas sebagai variable yang digunakan dalam proses penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan tipe survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 34 orang yang berasal dari populasi dengan penentuan sampel dengan cara sampling jenuh selain juga menggali data dengan melakukan dokumentasi.

Hasil uji regresi linear sederhana adalah  $Y = 21,475 + 0,775 x$  dimana Y adalah loyalitas pegawai dan X adalah kepemimpinan komisioner, koefisien regresi pada variable X menunjukkan hasil yang positif, olehnya itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di Kab. Pangkep. Hasil uji f penelitian ini diperoleh hasil Nilai  $F_{hitung}$  dari table Anova sebesar  $57,728 > \text{Nilai } F_{tabel} 4,15$   $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai atau variable independen (kepemimpinan komisioner) secara bersama-sama mempengaruhi variable dependen (loyalitas pegawai) Hasil uji t atau uji Parsial memperlihatkan tingkat signifikansi yang sering diperlihatkan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , berdasarkan data yang diperoleh Nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $7,598 > \text{nilai } T_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikansi (sig)  $0,000. <$  yang jika dilihat lebih kecil  $< 0,05$ , maka sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai. Hasil uji determinan memberikan hasil bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar  $0,643$  maka, besarnya pengaruh variable bebas atau kepemimpinan komisioner terhadap variable terikat atau loyalitas pegawai adalah  $64\%$ . semuanya mendukung dan melihat bahwa pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep positif dan signifikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komisioner, Loyalitas, KPUD Pangkep

## KATA PENGANTAR



*“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah Kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan magfirahNya sehingga meski harus melewati perjuangan yang panjang dan cukup melelahkan namun penulis skripsi yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Komisioner Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor KPUD Kabupaten Pangkep.

Teristimewa penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga serta sembah sujud kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Ibrahim dan Ibunda St. Jumriah yang senantiasa memberikan segalanya baik moril dan meteril serta doa tulusnya hingga penulis sampai pada saat seperti ini begitupun kepada kakak kandung penulis St, Nur Ihwanil Islam, semoga seluruh jerihpayah orang tua tercinta mendapat balasan berlipat ganda dari Allah SWT. Amin

Skripsi ini adalah tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana (S1) Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Sebagai bentuk karya ilmiah, penulis menyadari bahwa banyak menghadapi hambatan dan tantangan selama dalam penelitian dan penulisan skripsi ini. Namun berkat bantuan, arahan serta petunjuk dari Ibu Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si. sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si. sebagai

pembimbing II, yang dengan tulus membimbing penulis, melakukan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak dari awal sampai selesainya skripsi ini. Gagasan-gagasan beliau merupakan kenikmatan intelektual yang tidak ternilai harganya. Teriring doa semoga Allah Tuhan Yang Maha Esa menggolongkan upaya-upaya beliau sebagai amal kebaikan.

Selanjutnya pada kesempatan ini, tidak lupa penulis mengucapkan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya kepada :

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE. MM. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah memimpin Universitas ini dengan baik.
2. Ibu. Dr. Hj. Ihyani Malik, S. Sos. M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang telah membina fakultas ini dengan sebaik-baiknya.
3. Bapak Nasrul Haq, S. Sos., M.PA. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah membina jurusan ini dengan baik.
4. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta Staf Tata Usaha Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan dan pelayanan kepada penulis selama menempuh pendidikan di lembaga ini.
5. Komisioner KPUD Kabupaten Pangkep dan seluruh Pengawai di sekretariat KPUD Kabupaten Pangkep yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan selama penulis melaksanakan penelitian.



6. Terkhusus penulis persembahkan ucapan terima kasih kepada kakanda dan adinda yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Pimpinan Komisariat IMM Fisip Unismuh Periode 2014-2105, Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kota Makassar Periode 2015-2016 dan 2016-2017, Dewan Pimpinan Daerah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sulawesi-Selatan Periode 2018-2020.
8. Keluarga Besar Badan Eksekutif Mahasiswa Fisip Unismuh Makassar periode 2015-2016 dan seluruh sahabat angkatan 2011 Fisipol Unismuh Makassar.
9. Kepada kakanda, adinda, sahabat dan teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik dari IMM, BEM Fisip, Seven-Seven Institute, Kepmi Bone, Ipmibar Indonesia, KNPI Kota Makassar dan semua yang banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tidak ternilai.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca guna menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan Ilmu Administrasi Negara.

Makassar, 28 Mei 2018

Penulis:



ABDUL GAFUR

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSTUJUAN .....	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii

### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5

### BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan .....	6
B. Sebab-Musabab Muncunya Pemimpin .....	9
C. Tipe Dan Gaya Kepemimpinan.....	10
D. Sifat-sifat Pemimpin .....	19
E. Asas dan Fungsi Kepemimpinan .....	21
F. Kepemimpinan Komisioner .....	23
G. Konsep Loyalitas .....	25
H. Aspek-Aspek Loyalitas Pegawai .....	27
I. Penelitian Terdahulu .....	31
J. Kerangka Pikir .....	32
K. Definisi Operasional Variabel.....	32
L. Hipotesis .....	34

### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	35
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel .....	35
D. Teknik Pengumpulan Data .....	37
E. Teknik Analisis Data .....	39
F. Teknik Pengabsahan Data .....	41
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	42
B. Tugas dan Kewenangan KPU .....	42
C. Visi dan Misi KPUD Kabupaten Pangkep .....	44
D. Struktur Organisasi KPUD Kabupaten Pangkep .....	45
E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	46
F. Hasil Analisis Deskriptif .....	49
G. Hasil pengujian Hipotesis .....	56
H. Pengaruh Kepemimpinan Komisioner terhadap Loyalitas Pegawai .....	62
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1	Kerangka Pikir .....	32
4.1	Struktur Organisasi Komisioner KPU Kabupaten Pangkep .....	46
4.2	Struktur Organisasi Sekretariat KPUD Kabupaten Pangkep .....	46

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	47
Tabel 4.2	Hasil Uji Realibilitas .....	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	50
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan Komisioner.....	52
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Loyalitas Pegawai .....	54
Tabel 4.7	Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Komisioner terhadap Loyalitas Pegawai .....	57
Tabel 4.8	Uji F .....	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Determinan .....	61

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perjalanan catatan sejarah dalam kehidupan manusia, di dalam setiap entitas maupun komunitas manusia di dalamnya selalu terdapat pemimpin dan bawahan, pegawai atau karyawan. Pimpinan dan pegawai atau karyawan merupakan dua sisi dari satu keping mata uang yang artinya pimpinan dan pegawainya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu dalam setiap komunitas dan kelompok khususnya kelompok manusia yang memiliki identitas yang jelas seperti yang terdapat dalam sebuah Negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti dalam sebuah lembaga ataupun organisasi selalu terdapat pimpinan dan para pegawainya.

Kita semua harus sadar bahwa hal yang paling penting dan utama dari sebuah organisasi ataupun lembaga yang harus dimiliki adalah sumber daya manusia dari organisasi tersebut, betapapun perlengkapan, teknologi dan financial merupakan sumber daya yang dibutuhkan organisasi, orang-orang yakni sumber daya manusia sangatlah penting. Sumber daya manusia memicu percikan kreatif dan inovatif disetiap organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif bisa dipastikan mustahil bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien sangat dibutuhkan dan selain daripada itu dibutuhkan pula sumber daya

manusia yang memiliki loyalitas dan integritas tinggi terhadap organisasi ataupun lembaga dimana manusia-manusia tersebut bernaung dan mengabdikan. Oleh karena itu bisa dikatakan proses lahirnya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi maupun lembaga mempunyai andil terhadap tingkat loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi dan pemimpinnya itu. Sebagaimana kita ketahui salah-satu penyebab terhambatnya proses kerja dalam sebuah lembaga adalah loyalitas dari para pegawai, untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menciptakan kondisi kerja bagi para pegawai sehingga dapat melahirkan loyalitas dalam diri para pegawai tersebut.

Salah satu organisasi yang membutuhkan loyalitas dari para pegawai adalah institusi pemerintahan sebagai lembaga yang berhubungan langsung dengan masyarakat secara luas. Maka penerapan proses penentuan unsur pimpinan dalam sebuah instansi pemerintahan menjadi hal yang punya kemungkinan untuk menciptakan dan menentukan bagaimana loyalitas para pegawai yang mana harapannya adalah untuk melahirkan efektifitas dan efisiensi kerja dalam melayani masyarakat serta menjalankan tugas dan fungsinya.

Indonesia sebagai salah satu Negara dengan perangkat pemerintahan yang cukup kompleks dan variatif dimana terdapat banyak lembaga Negara dengan mekanisme dan proses pengangkatan pimpinan yang bermacam-macam pula. Ada instansi pemerintah yang dipilih secara demokratis dengan proses politik, ada pula yang berdasarkan pangkat dan golongannya. Namun ada pula lembaga yang proses penentuan pemimpinnya dengan proses seleksi

yang kemudian dinamakan pimpinan komisioner seperti halnya halnya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Komisi Yudisial (KY), dan juga Komisi Pemilihan Umum (KPU).

Fakta bahwa lembaga-lembaga Negara dengan model pimpinan komisioner sering kali menjadi sorotan dikarenakan baik lembaga ditingkatan pusat sampai daerah dimana yang sering tersangkut kasus-kasus hukum maupun kasus lainnya adalah para pimpinan instansi tersebut dan sangat jarang kita temui para pegawainya terseret dengan kasus yang sama begitupun sebaliknya terkadang yang terjerat kasus adalah bawahannya sementara para pimpinannya tidak terlibat atau tidak tersentuh, tidak terlepas dalam hal ini lembaga Komisi Pemilihan Umum (KPU), sejalan dengan pernyataan ketua KPU Sulsel Bapak Iqbal Latief dalam dialog kebangsaan di Tribun-Timur bahwa pada proses pemilu pada tahun 2014 terdapat 8 penyelenggara pemilu yakni komisioner KPU yang diberhentikan, hal yang terkait pula yang disampaikan oleh Jimly Asshiddiqie selaku ketua Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) beberapa waktu lalu di [www.gatra.com](http://www.gatra.com) bahwa pegawai di KPU itu memiliki kesetiaan ganda disatu sisi sebagai pegawai kemendagri dan sisi lain sebagai pegawai KPU sebagai lembaga Negara yang independen yang mana punya atasan para pimpinan komisioner KPU dimasing-masing tingkatan.

Fakta lain terkait loyalitas pegawai KPU terhadap pimpinan komisioner KPU adalah sebagaimana tercantum dalam draf rencana strategis Komisi Pemilihan Umum tahun 2015 – 2019 dimana dituliskan dalam poin



tersebut bahwa adanya loyalitas ganda dari PNS atau pegawai yang terkait, dimana kepatuhan dan pertanggungjawaban kinerja bukan kepada KPU saja tetapi kepada atasan di instansi asal. olehnya itu dalam pengamatan awal penulis menduga ada indikasi faktor tersebut berkaitan dengan loyalitas para pegawai terhadap para pimpinannya hal tersebut yang mendorong dan melatar belakangi untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMISIONER TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN PANGKEP”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pangkep yang merupakan lembaga Negara yang menggunakan sistem kepemimpinan komisioner yang bekerja untuk malaksanan jalannya suatu pemilihan Kepala Daerah maupun Legislatif, maka dari itu dapat diangkat rumusan masalah untuk meneliti hal tersebut yaitu “apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan komisioner terhadap tingkat loyalitas pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari sebuah penelitian ini tentunya adalah untuk mengetahui apa yang menjadi objek dari penelitian tersebut, sebagaimana rumusan masalah yang telah penulis uraikan maka adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan

Komisioner terhadap loyalitas pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penelitian terkait Pengaruh Kepemimpinan Komisioner Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor KPU Kabupaten Pangkep dapat memberikan nilai guna kepada semua unsur yang berkepentingan terkait dengan penelitian yang penulis angkat.

Adapun kegunaan yang penulis dapat sampaikan adalah :

##### 1. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk dijadikan bahan referensi apabila ada penelitian yang mengangkat kasus dan tema yang sama di waktu yang akan datang
- b. Memberikan informasi dan pengetahuan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi terkait dengan tema penelitian yang penulis angkat.

##### 2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk membantu mengetahui bagaimana menciptakan loyalitas dalam diri pegawai.
- b. Untuk membantu mengetahui bagaimana seharusnya kepemimpinan komisioner dalam meningkatkan loyalitas pegawai.

Selain daripada itu tentunya kegunaan utama dari proses penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk menyelesaikan proses akademik strata satu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Konsep Kepemimpinan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemimpin terhadap loyalitas dalam sebuah lembaga Negara maka tentunya menjadi penting mengetahui seperti apa konsep dasar dan teori pakar terdahulu terkait hal tersebut, seperti halnya yang diutarakan Terry (Thoha, 2007) yang merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut menjelaskan tentang kepemimpinan adalah Kartono (2013) memberikan penggambaran bahwa dalam kepemimpinan itu terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin, dimana para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Ditambahkan pula bagaimana keterkaitan erat ketika kita berbicara kepemimpinan antara pemimpin dan orang yang dipimpinnya seperti yang dijelaskan oleh Kartono (2013) yang menyatakan bahwa sesungguhnya kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara yang pemimpin dan yang dipimpin, kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan

orang-orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu.

Beberapa pemaparan para ahli yang telah disebutkan diatas maka berbicara kepemimpinan adalah berbicara tentang kemampuan melakukan dan mempengaruhi orang sehingga segala organisasi dapat berjalan sesuai tujuan dan fungsinya. Bahkan berbicara tentang kepemimpinan lebih detail dijelaskan oleh Bellingham dan O'Brien (Ali, 2012) dimana kepemimpinan dapat dinyatakan secara sederhana sebagai suatu seni untuk mempengaruhi orang untuk mau melakukan apa yang dipercayai perlu untuk dikerjakan, seorang pemimpin dapat dipercaya pengikutnya melalui cara pandangnya (*insights*), pengaruh interpersonal, dan kompetensinya. Sikap (*attitude*), keyakinan (*belief*), penampilan dan kompetensi seorang *leader* lebih besar pengaruhnya daripada karismanya. Tugas pemimpin adalah mengenali peluang, membangun kapabilitas, dan mendorong untuk suatu keberhasilan penjelasan ini tentu mengarah terkait kapabilitas seperti apa yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menjalankan peran dan fungsinya.

Perdiskusian tentang kepemimpinan tentu tidak ada selesainya dan terus berkembang dalam wacana intelektual maupun dalam pendekatan praksis sekalipun konsep tidak berubah seperti halnya V. Gaspersz (Ali, 2012) mengemukakan beberapa pendapat tentang kepemimpinan itu sendiri yang dituangkan dalam beberapa poin sebagaimana terdapat dibawah ini :

- a. Kepemimpinan diuraikan adalah sebuah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang (tim atau

kelompok) lain, adapula kemampuan menginspirasi orang lain, serta kekuatan memberikan semangat atau memotivasi, dan yang tak kalah pentingnya adalah kemampuan mengarahkan aktivitas mereka (anggota/pegawai) untuk mencapai sasaran atau tujuan.

- b. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan manusia yang bersifat positif untuk mempengaruhi orang dan sistem untuk memberikan dampak serta efek yang berguna dan yang pastinya dapat mencapai hasil-hasil yang diinginkan.
- c. Kepemimpinan yang efektif yang dimiliki para pemimpin akan berdampak pada peningkatan kemampuan dan keunggulan organisasi untuk memberikan inovasi nilai secara terus menerus kepada pasar dan atau pelanggan dalam hal ini juga adalah masyarakat secara luas
- d. Kepemimpinan juga terdiri dari kepemimpinan diri (*self leadership*), kepemimpinan tim (*team leadership*), dan kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*)

Teori-teori dan konsep dasar tentang kepemimpinan dari beberapa pendapat itulah yang akan menjadi dasar dari penelitian ini khususnya tentang konsep kepemimpinan lebih fokus menggunakan apa yang disampaikan Gaspersz tentang indikator-indikator kepemimpinan pada poin pertama yang mana ada empat kriteria yang harus dimiliki seorang pemimpin karena konsep lebih mendekati terkait tujuan penelitian ini.

## **B. Sebab-Musabab Muncunya Pemimpin**

Perdebatan tentang kepemimpinan memiliki sejarah panjang, salah satu poin dalam perdebatan tersebut adalah soal munculnya kemampuan memimpin pada seseorang seperti yang dituliskan oleh beberapa ahli dimana ada tiga teori utama yang muncul dalam menjelaskan kehadiran kemampuan kepemimpinan terhadap seseorang yang mana menurut Kartono (2013) ialah :

- a. Teori genetis menyatakan sebagai berikut:
  - Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya ini lebih mengarah bahwa kepemimpinan adalah proses biologis yang sifat natural dan hadir berdasarkan karakteristik genetik.
  - Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus yang dimaksudkan adalah bahwa bakat kepemimpinan adalah suatu bawaan yang bersifat takdir yang tidak bisa dihindarkan.
  - Secara filosofi, teori tersebut menganut pandangan deterministik yaitu adanya sifat determinan terhadap bakat kepemimpinan itu sendiri.
- b. Teori sosial menjelaskan sebagai berikut:
  - Pemimpin itu harus disiapkan dididik dan dibentuk tidak dilahirkan begitu saja, yaitu melalui proses panjang dalam membentuk dan mencipta seorang pemimpin

- Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri, artinya tergantung proses yang dilalui setiap orang yang memberikan kemungkinan siapapun dapat menjadi pemimpin
- c. Teori ekologis atau sintetis ini muncul sebagai respon dari kedua teori tersebut lebih dahulu, menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai tuntutan lingkungan/ekologisnya, pendekatan ini mencoba mendamaikan dua teori sebelumnya yang bertentangan dengan mengawinkan kedua teori tersebut.

### **C. Tipe dan Gaya Kepemimpinan**

Diskursus tentang kepemimpinan tidak hanya soal asal muasal tetapi sebagaimana kita ketahui bahwa setiap pemimpin itu mempunyai ciri khas dan karakter yang membedakan diantara para pemimpin yang lain dalam menjalankan aktivitas kepemimpinannya hal ini dapat dilihat dari sifat, kebiasaan, tempramen dan watak serta kepribadiannya. Hal inilah yang kemudian memunculkan dan menghadirkan berbagai tipe dan gaya kepemimpinan. Dijelaskan oleh Reddin dalam artikelnya *What Kind Of Manager* (Kartono, 2013) menentukan dan memberikan pembagian terkait watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar, yaitu :

- Berorientasikan tugas (*task orientation*)

- Berorientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*)
- Berorientasikan hasil yang efektif (*effectiveness orientation*)

Berdasarkan pembagian diatas, ketiga orientasi tersebut dijelaskan lebih jauh terkait tipe kepemimpinan menjadi delapan tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe desarter (pembelot)

Sifatnya : bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan.

2) Tipe birokrat

Sifatnya : *correct*, kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma, ia adalah manusia organisasi yang tepat, cermat, berdisiplin, dan keras.

3) Tipe misionaris (*missionary*)

Sifatnya : terbuka, penolong, lembut hati, ramah-tamah.

4) Tipe *developer* (pembangun)

Sifatnya : kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.

5) Tipe otokrat

Sifatnya : keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.

6) *Benevolent autocrat* (otokrat yang bijak)

Sifatnya : lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar dalam keterlibatan diri.

7) Tipe *compromiser* (kompromis)



Sifatnya : plintat-plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.

#### 8) Tipe eksekutif

Sifatnya : bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

Tipe kepemimpinan ini cukup banyak bermunculan seiring perjalanan dan proses pengkajian terhadap fenomena kepemimpinan yang dijalankan oleh setiap pemimpin yang ada di dunia, seperti yang yang disampaikan dimana ada kelompok sarjana lain yang membagi tipe kepemimpinan dalam beberapa tipe sebagai berikut (Kartono, 2013) :

#### 1. Tipe Karismatis

Tipe pemimpin seperti ini memiliki kekuatan energy, daya-tarik dan perbawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pegawai-pegawai yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seseorang itu memiliki karisma begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Mahakuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar, tipe seperti ini hampir menjadi impian

setiap pemimpin karena kemampuan mempengaruhi yang luar biasa sebagai syarat seorang pemimpin

## 2. Tipe Paternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kepaternalistis, dimana sifat-sifat dari tipe macam antara lain sebagai berikut :

- 1) Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- 2) Dia bersikap terlalu melindungi (*over protective*)
- 3) Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- 4) Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk berinisiatif
- 5) Dia tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreatifitas mereka sendiri.
- 6) Selalu bersikap maha-tahu dan maha-benar

Selanjutnya tipe kepemimpinan yang bersifat maternalistis juga mirip dengan tipe paternalistis, hanya dengan perbedaan adanya sikap *over-protective* atau terlalu melindungi yang lebih menonjol disertai kasih-sayang yang berlebih-lebihan. Tipe seperti ini cenderung tidak memberikan kepercayaan lebih terhadap bawahannya dan lebih banyak mengerjakan dan melakukan control penuh terhadap apa yang dikerjakan oleh bawahannya.

### 3. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya bergaya kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis antara lain ialah :

- 1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana.
- 2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- 3) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
- 4) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya (disiplin cadaver/mayat)
- 5) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahannya.
- 6) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

Dengan karakteristik demikian maka bisa dipastikan gaya kepemimpinan yang demikian ini tidak memberi ruang berekspresi dan berkreasi bagi bawahannya dalam membangun suatu organisasi.

### 4. Tipe Otokratis

Otokrat berasal dari perkataan *autos* = sendiri, dan *kratos* = kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti : penguasa *absolute*. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan

paksaan yang mutlak harus dipatuhi sehingga tidak ada ruang bagi bawahan. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a man one show* tidak ada kesempatan bagi bawahan. Dia berambisi sekali untuk merajai dan mengendalikan situasi. Semua perintah dan keputusan serta kebijakan yang hadir ditetapkan tanpa berkonsultasi dan meminta pandangan dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri yang sangat subjektif dan berdasarkan kepentingan.

Pemimpin otokratis itu senantiasa ingin berkuasa *absolute*, tunggal dan merajai setiap keadaan. Sikap dan prinsip-prinsipnya sangat *conservative*/kuno dan ketat serta kaku. Pemimpin mau bersikap baik terhadap bawahan, asal bawahan tadi bersedia patuh secara mutlak, dan menyadari tempatnya sendiri-sendiri, yang paling disukai ialah tipe pegawai dan buruh *hamba nan setia*. Dalam era seperti saat ini tentu sangat bertentangan dengan dinamika kepemimpinan yang muncul saat ini sekalipun dalam beberapa pendekatan dan lembaga sikap seperti terkadang dibutuhkan.

##### 5. Tipe *Laissez Faire*

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini dimana pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya atau bawahannya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi dan

memberikan kontribusi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Dimana semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin, ketua dewan, komandan, kepala, biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat sistem nepotisme yang tentu hal ini kurang baik dalam rangka tercapainya tujuan dari sebuah organisasi atau lembaga.

Dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya sama sekali menciptakan suasana kerja yang kooperatif dan tidak mampu bersinergi dengan baik. Sehingga organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya menjadi kacau-balau, morat-marit, dan pada hakikatnya marip satu firma tanpa kepala.

Ringkasnya, pemimpin *laissez faire* itu pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin dalam artian sebenarnya. Sebab, bawahan dalam situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak terpimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang bekerja semau sendiri dengan irama dan tempo *semau gue* dengan penjelasan yang demikian ini tentu secara sederhana bertentangan dengan konsep dasar kepemimpinan itu sendiri dikarenakan tidak memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya dimana hal tersebut mutlak dimiliki oleh setiap pemimpin.

## 6. Tipe Populistis

Diungkapkan tentang pemimpin tipe populis oleh Professor Peter Worsley dalam bukunya *The Third World* memberikan pendefinisian tentang kepemimpinan populistis yaitu sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat – misalnya Soekarno dengan ideology marhaenismenya, yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme, dan sikap yang berhati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan-penghisapan serta penguasaan oleh kekuasaan-kekuasaan asing (luar negeri) yang mana memberikan kepercayaan diri kepada bawahannya untuk bersikap mandiri.

Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing) dan menganggap bahwa hal tersebut adalah bentuk penjajahan yang harus terus lawan. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme. Dan oleh Profesor S. N. Eisenstadt populisme erat dikaitkan dengan modernitas tradisional. Dari penjelasan tersebut tentu yang dimiliki oleh pemimpin tipe ini adalah kemampuan membangun fanatisme terhadap sesuatu sehingga menghadirkan loyalitas tinggi bagi para pengikutnya.

## 7. Tipe Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan dan mengerjakan tugas-tugas administrasi

secara efektif dan efisien. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat atau birokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dan tertib serta rapi untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat, tipe kepemimpinan ini banyak dimiliki oleh kalangan birokrasi pemerintahan.

#### 8. Tipe Demokratis

Kepemimpinan dengan tipe demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi dan sinergitas pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok dimana setiap unsur dan komponen yang ada dalam organisasi atau kelompok diberikan ruang yang sama untuk memberikan masukan dan pandangan untuk pengembangan organisasi.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*. Kondisi hari ini pemimpin demokratis menjadi role model hampir seluruh dunia mengingat model memberi ruang kepada setiap orang untuk mengekspresikan setiap kemampuan dan potensi yang dimilikinya.

Secara ringkas dapat dinyatakan, kepemimpinan demokratis menitikberatkan masalah aktifitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semuanya terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana-rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok-kelompok dalam suasana demokratis.

#### **D. Sifat-sifat Pemimpin**

Upaya lain yang harus dilakukan adalah bagaimana mengukur dan menilai berhasilkah atau gagalkah seorang pemimpin maka pendekatan yang digunakan itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilaku dari pemimpin tersebut, yang digunakan sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinan seseorang. Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori yang disebut sebagai *the traitist theory of leadership* (teori sifat/kesifatan dari kepemimpinan), di antara beberapa ahli



yang menganut teori ini pada kesempatan kali ini adalah Ordway Tead dan George H. Terry (Kartono, 2013).

Karakteristik yang dimunculkan oleh Ordway Tead dalam tulisannya mengemukakan 10 sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu sebagai berikut, (Kartono,2013)

1. Energi Jasmaniah dan Mental
2. Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*)
3. Antusiasme (*enthusiasm*; semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)
4. Keramahan dan kecintaan (*Friendliness and affection*)
5. Integritas (*Integrity*; keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)
6. Penguasaan teknis (*technical mastery*)
7. Ketegasan dalam mengambil keputusan (*deciveness*)
8. Kecerdasan (*intelligence*)
9. Keterampilan mengajar (*teaching skill*)
10. Kepercayaan diri (*faith*)

Sementara itu George H. Terry dalam bukunya “*principles of management*1994” menghadirkan 10 sifat pemimpin yang unggul dan menjadi rujukan dalam menentukan dan memilih seorang pemimpin (Kartono, 2013), yaiyu :

1. Kekuatan
2. Stabilitas emosi
3. Pengetahuan tentang relasi insane
4. Kejujuran

5. Objektif
6. Dorongan pribadi
7. Keterampilan berkomunikasi
8. Kemampuan mengajar
9. Keterampilan sosial
10. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

Berdasarkan kedua pandangan tersebut di atas sekalipun secara mendasar memiliki pandangan yang sama tentang karakter ataupun sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk dianggap ideal dalam menjalankan aktivitas kepemimpinannya yang hal mendasar bahwa sifat paling penting dari seorang pemimpin adalah selesai pada persoalan dirinya sendiri sehingga dapat menjadi contoh bagi para bawahannya.

#### **E. Asas dan Fungsi Kepemimpinan**

Berdasarkan berbagai pandangan dan perdiskusian tentang kepemimpinan maka hal penting untuk dipahami adalah asas dan fungsi kepemimpinan itu sendiri. Dengan memahami konsep dan berbagai tipe maupun karakter kepemimpinan yang muncul tentu semuanya itu punya tujuan secara universal. Memahami apa yang menjadi fungsi dari kepemimpinan merupakan sebuah keharusan dan kewajiban bagi setiap pemimpin karena hal inilah yang kemudian akan menjadi acuan seorang pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan tugas dan peran kepemimpinannya, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Kartono (2013) bahwa secara sederhana ada beberapa fungsi dari sebuah kepemimpinan itu sendiri ialah sebagai berikut :

1. Memandu
2. Menuntun
3. Membimbing
4. Membangun
5. Memberi atau membangunkan motivasi-morivasi kerja
6. Mengemudikan organisasi
7. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik
8. Memberikan supervise/pengawasan yang efisien
9. Membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Selain daripada itu hal yang juga harus dan tidak kalah pentingnya untuk dipahami dan dimengerti oleh setiap pemimpin dalam mengelolah kepemimpinannya disuatu organisasi ialah apa sebenarnya yang menjadi asas ataupun landasan yang menjadi orientasi atau tujuan dari sebuah kepemimpinan, dengan memahami hal tersebut potensi dan kemungkinan untuk menjalankan proses kemimpinan secara baik dan maksimal serta tidak lagi mengarah pada kesalahan-kesalahan yang bisa berakibat fatal yang pada akhirnya tidak terarahnya tujuan organisasi, adapun asas-asas kepemimpinan yang dapat kita pahami diantaranya adalah sebagaimana dijelaskan oleh Kartono (2013), sebagai berikut :

1. Kemanusiaan, mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan-tujuan human, dimana

landasan dari proses kepemimpinan seseorang adalah proses memanusiakan manusia.

2. Efisien, yang dimaksudkan adalah kemampuan efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia; atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern. Hal ini penting mengingat salah satu untuk menghadirkan organisasi yang ideal maka pemimpin harus memiliki kemampuan mengelolah organisasi secara efisien.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi, sebagaimana kita ketahui bahwa setiap organisasi dan ataupun kelompok hadir untuk sebuah tujuan dimana tujuannya tentu secara umum dapat dimaknai sebagai proses mencipta kebaikan bagi manusia khususnya anggota setiap organisasi.

Ketiga poin inilah yang menjadi asas-asas kepemimpinan yang mutlak dipahami oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya sehingga tujuan dari setiap organisasi yang bernilai kebaikan bersama bagi kemanusiaan dapat tercapai dan hadir bagi setiap manusia.

#### **F. Kepemimpinan Komisioner**

Secara teoritis dalam berbagai literature tentang teori dan ilmu kepemimpinan belum ada yang mengangkat dan meberikan penjelasan baik secara definisi dan yang lainnya sekalipun dalam praktik kepemimpinan dalam berbagai lembaga Negara di Indonesia sudah banyak yang menggunakan

istilah pimpinan komisioner, secara bahasa jika dipenggal komisioner (*kbbi.web.id*) dapat diartikan sebagai orang yang bertugas melaksanakan penjualan barang dagangan milik pemerintah atau orang lain dengan menerima imbalan dari keuntungan.

Kepemimpinan komisioner sendiri secara utuh dalam konteks pimpinan komisioner lembaga Negara yang ada di Indonesia dapat diartikan sebagai para pimpinan lembaga Negara yang bersifat independen untuk mendukung proses percepatan demokratisasi sebagai sebuah bangsa yang berkembang dan tentunya adalah bagaimana memperbaiki kualitas layanan publik dalam berbagai aspek dan kehidupan berbangsa, dimana dalam proses jabatan komisioner atau jabatan setingkat komisioner dilakukan proses dan berbagai tahapan seleksi yang mana tim seleksi dibentuk oleh pihak pemerintah. Sebagai lembaga Negara independen menurut Milakovich dan Gordon (Mochtar, 2017) terdapat berbagai perbedaan dengan lembaga pemerintah biasa dan ada pada umumnya. Perbedaannya, Pertama komisi ini memiliki karakter kepemimpinan yang bersifat kolegial sehingga keputusan-keputusannya diambil secara kolektif. Kedua, anggota atau komisioner lembaga ini tidak melayani apa yang menjadi keinginan presiden sebagaimana jabatan yang dipilih presiden lainnya. Perihal independen ini, Funk dan Saemon (Mochtar, 2017) menjelaskan dalam arti anggota bebas dari control presiden walaupun independensi itu sifatnya relative, tidak mutlak, ketiga, masa jabatan komisioner ini biasanya defenitif dan cukup panjang, misalnya 14 tahun untuk *federal reserve board* di AS. Keempat, periode jabatannya

bersifat *staggered*. Artinya, setiap akhir masa periode kepemimpinan tidak semua komisioner diganti dengan yang baru, tetapi dilakukan pergantian secara bertahap dan karena itu seorang presiden tidak bisa menguasai secara penuh kepemimpinan lembaga-lembaga terkait karena perodesasi jabatan komisioner tidak mengikuti perodesasi politik kepresidenan. Kelima, jumlah anggota atau komisioner bersifat ganjil dan keputusan diambil secara mayoritas suara. Keenam, keanggotaan lembaga ini biasanya menjaga keseimbangan perwakilan yang bersifat partisan.

Di Indonesia semua lembaga Negara independen dimana pimpinan komisionernya mengikuti perodesasi politik selama lima tahun kecuali KPK. Selain itu proses terpilihnya pimpinan komisioner di setiap lembaga Negara independen tersebut melalui proses seleksi yang sangat panjang tidak jarang melalui proses politik ditingkatan legislative, hasil dari proses seleksi tersebutlah yang nantinya akan mengisi pimpinan komisioner di masing-masing lembaga Negara independen sesuai dengan tingkatan masing-masing terkhusus untuk proses seleksi KPU untuk tingkatan provinsi dan kabupaten/kota setelah selesai pada proses seleksi yang dilakukan oleh tim seleksi maka hasil akhir akan diputuskan oleh pimpinan komisioner tingkat pusat.

### **G. Konsep Loyalitas**

Loyalitas menjadi hal mendasar yang menjadi keinginan dan harapan bagi setiap organisasi, persoalan loyalitas ini menjadi penting dikarenakan sifat loyalitas dari setiap anggota organisasi secara umum dapat menyebabkan

tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal atau tidak, secara mendasar konsep tentang loyalitas dituliskan oleh Hasibuan (2014), dimana dikemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari ancaman dan gangguan pihak yang tidak bertanggungjawab. Dengan pernyataan tersebut maka loyalitas wajib dimiliki oleh setiap anggota organisasi.

Memahami lebih jauh tentang loyalitas itu sendiri maka penting untuk melihat beberapa pandangan tentang konsep loyalitas seperti yang dikemukakan Poerwopoespito (2004), disebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Lebih jauh dikembangkan Poerwopoespito (2004), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Loyalitas pegawai dapat disimpulkan secara sederhana yaitu tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam

bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan atau organisasi dan lembaga dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang jika tersebut dijalankan dengan baik oleh semua anggota organisasi harapan dan tujuan organisasi akan lebih mudah untuk tercapai.

Loyalitas pegawai sering diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang pegawai kepada perusahaan atau organisasi/lembaga atau atasan secara professional sesuai dengan kode etik dan peraturan perusahaan yang berlaku, dimana sikap atau perilaku tersebut adalah bentuk kesetiaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan tentu kaitan dengan atasannya. Terdapat beberapa definisi umum dari loyalitas pegawai ini, yang semuanya menggambarkan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap diri yang mencerminkan kesediaan untuk melakukan sesuatu bagi seseorang atau lembaga tempat ia bekerja dan bagaimana upaya tersebut adalah tercapainya tujuan organisasi.

#### **H. Aspek-Aspek Loyalitas Pegawai**

Menjalankan aktivitas kesehariannya setiap pegawai ataupun bawahan dalam bekerja dapat dinilai apakah mempunyai ataupun memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap atasannya adalah dengan melihat apa yang menjadi aspek-aspek dari loyalitas pegawai itu sendiri.



Sebagaimana diutarakan oleh Saydam (Afani, 2013) bahwa dalam menilai tingkat loyalitas seorang pegawai maka aspek-aspek yang perlu ditinjau yakni sebagai berikut ;

1. Aspek Ketaatan dan Kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Adapun ciri-ciri ketaatan atau kepatuhan yaitu :

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku terakait dengan organisasi dimana seseorang bekerja atau mengabdikan.
- b. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik yang mana proses harus selalu berdasarkan pada apa yang menjadi perintah serta tugas dan tanggung jawab.
- c. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan dimana waktu yang telah ditentukan tersebut digunakan semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi.
- d. Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sebagaimana tugas dan fungsinya.

2. Aspek Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri seorang pegawai yang bertanggung jawab antara lain yaitu :

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sebagaimana apa yang telah diarahkan oleh pimpinannya.
- b. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya serta mempergunakan hal tersebut untuk kepentingan organisasi.
- c. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan apatah lagi kepentingan pribadi sehingga tujuan organisasi tercapai secara baik dan memuaskan.
- d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain tetapi harus berani menanggung dan mempertanggungjawabkan segala keputusan yang telah diperbuatnya.

### 3. Aspek Kejujuran

Kejujuran secara umum adalah keselarasan antara yang terucap dengan yang dilaksanakan atau perbuatan sesuai dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yang ada pada seorang pegawai dapat dilihat antara lain melalui indikator-indikator berikut ini:

- a. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa dan bekerja atas kesadaran sendiri.
  - b. tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya dan menggunakan sebagaimana mestinya.
  - c. melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya tidak membuat manipulasi apatah lagi melaporkan sesuatu kegiatan organisasi secara fiktif.
  - d. tidak menutupi kesalahan pekerjaan yang telah diperbuat dan melemparkannya pada orang lain dan siap menyampaikan kepada atasan sebagaimana adanya.
4. Aspek Pengabdian

Pengabdian secara umum berarti sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada kantor atau organisasi tempat seseorang mengabdikan. Ciri-ciri seorang pegawai memiliki aspek pengabdian diri yang baik antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Ada keinginan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Ada usaha untuk mempertahankan posisinya di organisasi karena merasa bagian dari perusahaan sehingga memperlihatkan dan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya.
- c. Meyakini dan mempercayai nilai-nilai yang ada di organisasi dan mengaplikasikannya ke diri sendiri serta menularkan kepada seluruh pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

- d. Bersedia untuk bekerja pada kantor atau organisasi dalam jangka waktu yang lama dan siap berkorban untuk kepentingan organisasi..

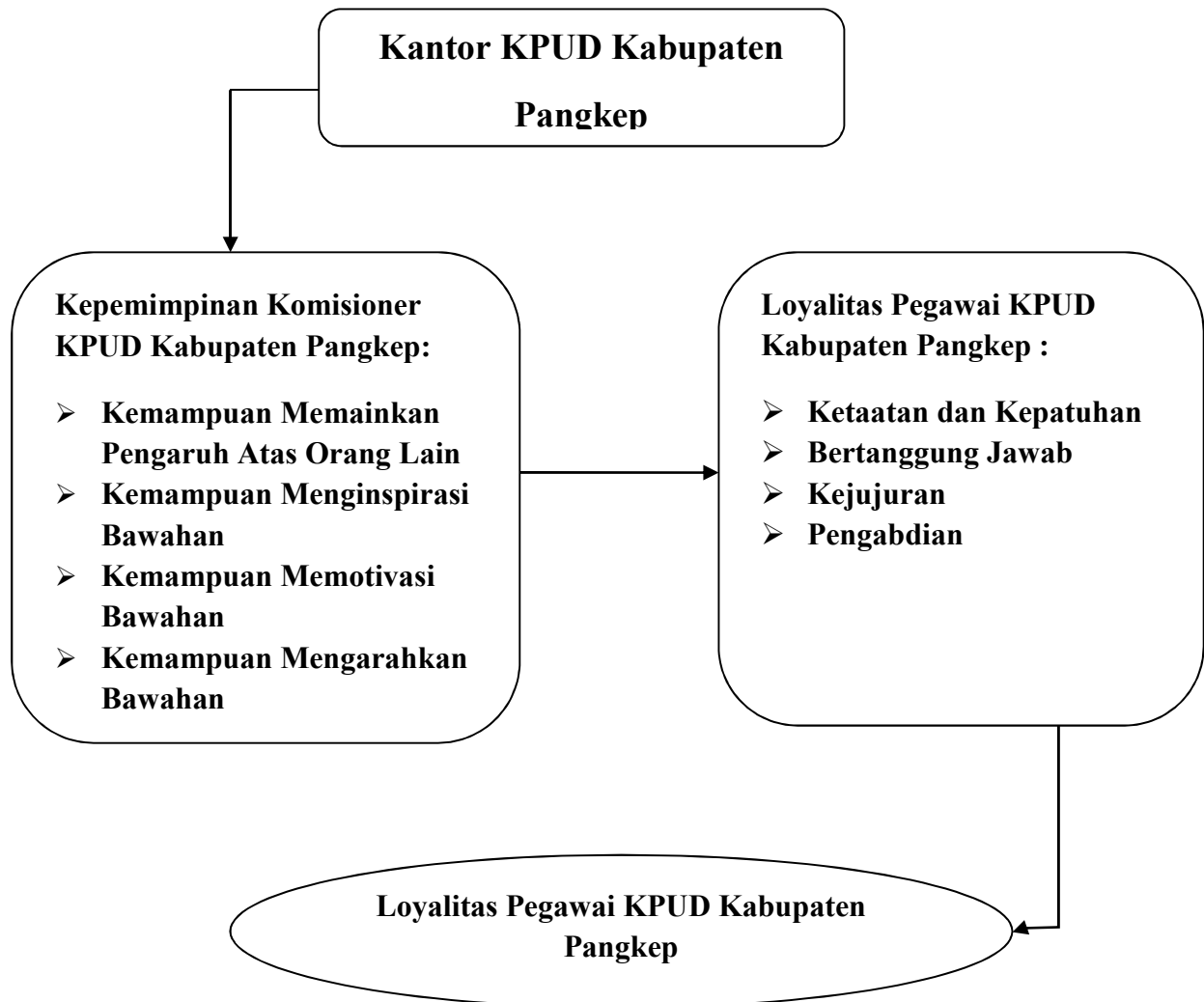
Aspek-aspek tersebut di ataslah kemudian yang akan menjadi indikator dari sebuah organisasi ataupun lembaga untuk melihat tingkat loyalitas pegawai yang bekerja ditempat tersebut. Inilah variabel yang akan digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui seperti apa loyalitas seorang pegawai.

#### **I. Penelitian Terdahulu**

Wisesa (2008), meneliti mengenai hubungan kepemimpinan dengan loyalitas karyawan kepada atasan pada grup SDM PT Bank DKI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang nyata, positif dan kuat antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan grup SDM PT Bank DKI.

Afani (2013), meneliti terkait analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai di kantor BKD Kota Depok dengan hasil penelitian, Tingkat loyalitas pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok sudah baik terutama loyalitas dalam aspek ketaatan dan kepatuhan dimana pegawai mentaati jam kerja dinas kerja sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku. Aspek pengabdian diri tampaknya menjadi yang terendah meskipun bukan berarti hasilnya buruk hanya saja lebih rendah dari yang lain.

## J. Kerangka Pikir



*Gambar 2.1 : Kerangka Pikir*

## K. Definisi Operasional Variabel

1. KPUD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah salah satu lembaga Negara tingkat daerah.
2. Kepemimpinan komisioner adalah salah-satu model pimpinan yang ada di lembaga Negara Indonesia dimana pimpinan pimpinan diseleksi oleh

DPRD dengan masa bakti 5 Tahun dalam hal ini adalah pimpinan KPUD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Kemampuan memainkan pengaruh atas orang lain adalah kemampuan yang harus dimiliki pimpinan untuk mampu mengontrol bawahan agar tujuan lebih mudah tercapai.
4. Kemampuan menginspirasi bawahan adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk menginspirasi bawahan agar senantiasa jadi panutan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
5. Kemampuan memotivasi bawahan adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk terus memberikan semangat kepada bawahannya agar tetap bekerja dengan baik.
6. Kemampuan mengarahkan bawahan adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan untuk mengarahkan bawahan agar apa yang menjadi tujuan dapat tercapai.
7. Pegawai adalah keseluruhan orang-orang yang bekerja di Kantor KPUD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
8. Loyalitas merupakan suatu sikap diri yang mencerminkan kesediaan untuk melakukan sesuatu bagi seseorang (pimpinan) atau lembaga tempat ia bekerja dalam hal ini PNS di Kantor KPUD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
9. Ketaatan dan kepatuhan adalah kesanggupan menjalankan segala aturan yang berlaku dan tidak melakukan pelanggaran.

10. Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
11. Kejujuran adalah keselarasan antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuatnya.
12. Pengabdian adalah kemauan seorang pegawai untuk melakukan dan memberikan sumbangsih tenaga dan pemikiran pada tempatnya bekerja.

#### **L. Hipotesis**

1.  $H_0$  dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Komisioner (X) terhadap loyalitas pegawai (Y) di Kantor KPUD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
2.  $H_1$  dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Komisioner (X) terhadap loyalitas pegawai (Y) di Kantor KPUD Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang beralamatkan di jalan B. Dg. Bonto No. 4 Pangkajene. dimulai pada tanggal 22 januari 2018 sampai 15 maret 2018.

Peneliti memilih tempat tersebut mengingat Kantor KPUD adalah salah satu lembaga Negara independen tingkat kabupaten/kota yang dimana sistem yang digunakan adalah sistem kepemimpinan komisioner dimana hal ini sering kali muncul dipemberitaan tentang banyaknya pimpinan komisioner yang bermasalah.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan jenis kuantitatif dengan menggunakan dua variabel yakni variabel independen (X) yaitu kepemimpinan komisioner dan variabel dependen (Y), yaitu loyalitas pegawai dengan tipe penelitian yaitu secara survei dimana peneliti dalam penelitiannya akan melakukan survei terhadap objek penelitian dan kemudian menggambarkan secara deskriptif.

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

Penelitian ini sebagaimana telah diuraikan diatas adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dimana dilakukan survey dengan alat instrumen yaitu



kumpulan pertanyaan dalam bentuk kuesioner, oleh karena itu untuk menentukan sebaran kuesioner maka dibutuhkan responden sebagai obyek penelitian yang dikenal dalam penelitian sebagai populasi yang darinya kemudian dapat ditentukan sampelnya.

#### 1. Populasi

Populasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah apa yang diuraikan Sugiyono (2012) dikatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi/keseluruhan yang terdiri atas obyek maupun subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta dilakukan proses analisis yang kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjabaran diatas maka dalam hal ini yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh obyek maupun subyek yang terdapat di Kantor KPUD Kabupaten Pangkep yaitu pegawai yang akan menjadi obyek utama dalam penelitian ini untuk kemudian mendapatkan kesimpulan.

#### 2. Sampel

Mengingat populasi adalah keseluruhan obyek maupun subyek maka perlu digunakan pendekatan dalam menentukan sampel diantara populasi untuk kemudian dijadikan responden dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, secara teoritis sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2012) bahwa sampel yang dimaksud adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang terdapat pada populasi tersebut.

Apabila populasi besar atau sangat banyak, dimana peneliti tidak memungkinkan mempelajari keseluruhan populasi yang ada, maka disinilah peneliti dapat menggunakan apa yang disebut sampel yang mana diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dan diteliti dari sampel itu, maka dapat diberlakukan kesimpulan untuk keseluruhan populasi. olehnya itu sampel yang digunakan dari populasi harus betul-betul mewakili populasi yang ada sehingga bersifat representatif.

Dalam penelitian ini mengingat jumlah populasi yang ada hanya sebanyak 34 populasi maka peneliti menggunakan teknik penentuan sampel dengan cara *sampling jenuh* yaitu teknik dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah dengan cara mengadakan hubungan langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu dengan cara:

##### **1. Observasi**

Proses penelitian adalah aktivitas untuk mendapatkan informasi sesuai dengan tujuan penelitian, olehnya itu dibutuhkan metode dalam mengumpulkan data-data yang diinginkan, observasi merupakan salah satu teknik yang digunakan dimana menurut Hadi (Sugiyono : 2012) observasi adalah suatu proses atau kegiatan yang bersifat kompleks, suatu proses yang terdiri dari berbagai proses biologis maupun psikologis. Dua diantara

yang paling penting adalah melakukan aktivitas pengamatan dan memperkuat ingatan.

Observasi dilakukan oleh peneliti untuk melihat secara langsung aktifitas para pegawai yang akan diteliti untuk dijadikan sebagai sumber informasi untuk mendukung data yang peneliti butuhkan.

## 2. Kuesioner

Model pengumpulan data selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan membuat sejumlah pernyataan maupun pertanyaan untuk diberikan kepada sampel yang telah ditentukan sebagai responden penelitian, berdasarkan apa yang disampaikan oleh Sugiyono (2012) memberikan pemahaman dimana kuesioner merupakan teknik ataupun metode dalam melakukan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada seluruh responden untuk kemudian dijawab. Dalam penelitian nantinya peneliti akan mengumpulkan data dengan cara membagikan angket kepada para sampel yang telah ditetapkan yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait dengan objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan wasiat, buku,

undang-undang dan sebagainya termasuk dokumentasi dalam bentuk gambar/foto.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Teknik pengolahan data menggunakan perhitungan komputerisasi program SPSS.24 (*Statistical program for Social Science*) yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat, menjadi berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan. Analisis data adalah pengolahan data yang ditemukan dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian (Arikunto : 2006). Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan. Pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu: Pengaruh Kepemimpinan Komisioner Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor KPU Kabupaten Pangkep. Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah persentase, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel atau bagan terkait distribusi jawaban angket atau kuesioner variabel X dan Y.
- b. Menetapkan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditentukan.

- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari keseluruhan responden.
- d. Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagaimana berikut:

$$DP = \frac{N}{n} \times 100\%$$

Penjelasan:

DP: Deskripsi persentase

n : Jumlah skor yang diharapkan

N : Nilai persentase atau hasil (Ali : 1992)

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berangkat daripada tujuan serta hipotesis dalam penelitian, maka model analisis yang diterapkan adalah model analisis regresi linear sederhana. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara Kepemimpinan Komisioner (X) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Variabel Kepemimpinan Komisioner

b : Koefisien regresi b

X : Variabel Loyalitas Pegawai

a : Koefisien regresi a (Ali : 1992)

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan bantuan SPSS 24.

## F. Teknik Pengabsahan Data

### 1. Uji Validitas

Suatu instrumen (daftar pertanyaan) dalam kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan dan pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dinyatakan valid apabila dapat mengungkap informasi dari variabel yang sedang diteliti secara tepat. Tinggi-rendahnya validitas sebuah instrumen menunjukkan sejauh mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum dapat dikatakan dan dianggap memenuhi syarat adalah apabila  $r = 0.3$ , olehnya itu jika korelasi antara butir dengan skor total kurang atau tidak mencukupi dari 0.3 maka dapat dikatakan butir dalam instrumen tersebut tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan menunjukkan sejauh mana keterandalan suatu alat ukur. Tujuan dari dilakukannya uji reliabilitas ini adalah supaya instrumen yang dihadirkan yakni kuesioner dapat dipercaya (*reliable*). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan *internal consistency*, yaitu mengujicobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang ditemukan dianalisis menggunakan teknik tertentu. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Dimana jika koefisiensi *alpha* lebih besar dari 0.60 maka dapat dikatakan bahwa instrumen pengukuran yang dihadirkan dalam proses penelitian ini adalah handal.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV ini akan dideskripsikan hasil penelitian dan pembahasan dari data yang berkaitan dengan fokus penelitian sebagai tindak lanjut dari hasil pengumpulan data. Sebelum mendeskripsikan hasil penelitian dan pembahasan, maka terlebih dahulu peneliti akan menguraikan secara singkat tentang gambaran umum Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pangkep yang menjadi tempat atau lokasi penelitian.

#### **A. Deskripsi Oyek Penelitian**

Kabupaten Pangkep atau Pangkajene dan Kepulauan adalah salah-satu kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten pangkep terdiri dari 13 kecamatan dimana 9 kecamatan terdapat didaratan dan 4 kecamatan terdapat dipulau dengan jumlah 114 pulau, dengan jumlah penduduk berdasarkan BPS Kabupaten Pangkep tahun 2016 yaitu sebanyak 323.597 ribu jiwa dengan jumlah DPT dari data KPU Kabupaten Pangkep pada tahun 2015 sebanyak 250.170 ribu jiwa. Sebagai salah satu kabupaten yang ada dalam Negara kesatuan RI maka Kabupaten Pangkep tentu Kabupaten Pangkep juga terdapat instansi KPUD Kab Pangkep dimana alamat kantor KPUD Kabupaten Pangkep terletak di Jl. Dg Bonto No. 04 Pangkajene.

#### **B. Tugas dan Kewenangan KPU**

Upaya untuk mengetahui terkait apa yang menjadi tugas dan kewenangan KPU maka peneliti merujuk pada undang-undang tentang pemilihan umum.

Dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pemilihan Umum dan Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999 tentang Pembentukan Komisi Pemilihan Umum dan Penetapan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Umum Komisi Pemilihan Umum, dijelaskan bahwa untuk melaksanakan Pemilihan Umum, KPU mempunyai tugas kewenangan sebagai berikut :

1. Merencanakan dan mempersiapkan pelaksanaan Pemilihan Umum;
2. Menerima, meneliti dan menetapkan Partai-partai Politik yang berhak sebagai peserta Pemilihan Umum;
3. Membentuk Panitia Pemilihan Indonesia yang selanjutnya disebut PPI dan mengkoordinasikan kegiatan Pemilihan Umum mulai dari tingkat pusat sampai di Tempat Pemungutan Suara yang selanjutnya disebut TPS;
4. Menetapkan jumlah kursi anggota DPR, DPRD I dan DPRD II untuk setiap daerah pemilihan;
5. Menetapkan keseluruhan hasil Pemilihan Umum di semua daerah pemilihan untuk DPR, DPRD I dan DPRD II;
6. Mengumpulkan dan mensistematiskan bahan-bahan serta data hasil Pemilihan Umum;
7. Memimpin tahapan kegiatan Pemilihan Umum.

Dalam Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999 terdapat tambahan huruf:

1. tugas dan kewenangan lainnya yang ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1999 tentang Pemilihan Umum.



Sedangkan dalam Pasal 11 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1999 tersebut juga ditambahkan, bahwa selain tugas dan kewenangan KPU sebagai dimaksud dalam Pasal 10, selambat-lambatnya 3 (tiga) tahun setelah Pemilihan Umum dilaksanakan, KPU mengevaluasi sistem Pemilihan Umum. (<http://www.kpu.go.id>)

### **C. Visi dan Misi KPUD Kabupaten Pangkep**

Visi daripada KPUD Kabupaten Pangkep adalah Terwujudnya Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki integritas, profesional, mandiri, transparan dan akuntabel, demi terciptanya demokrasi Indonesia yang berkualitas berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

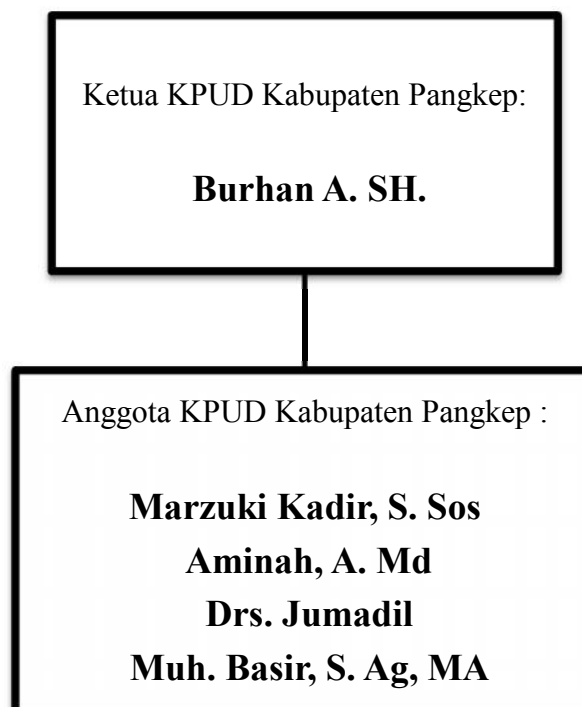
Adapun Misi dari KPUD Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut :

1. Membangun lembaga penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki kompetensi, kredibilitas dan kapabilitas dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum;
2. Menyelenggarakan Pemilihan Umum untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Presiden dan Wakil Presiden serta Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, adil, akuntabel, edukatif dan beradab;
3. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilihan Umum yang bersih, efisien dan efektif;

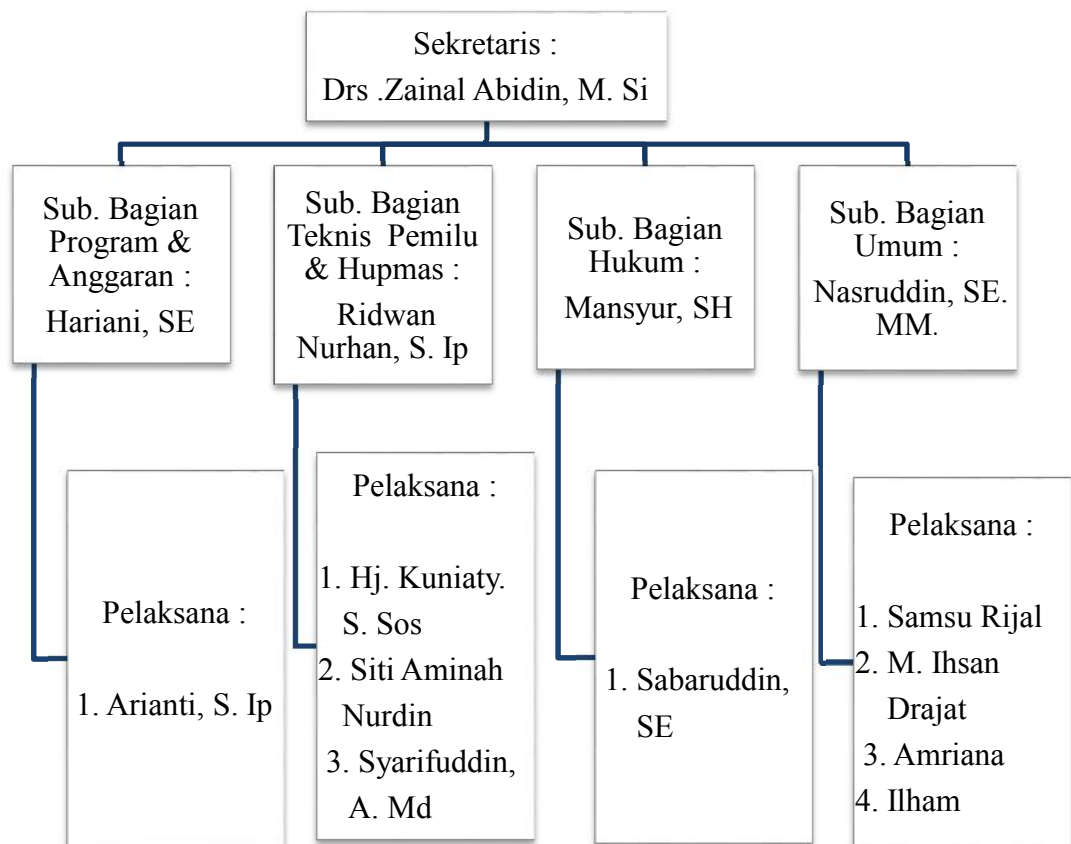
4. Melayani dan memperlakukan setiap peserta Pemilihan Umum secara adil dan setara, serta menegakkan peraturan Pemilihan Umum secara konsisten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Meningkatkan kesadaran politik rakyat untuk berpartisipasi aktif dalam Pemilihan Umum demi terwujudnya cita-cita masyarakat Indonesia yang demokratis.

#### **D. Struktur Organisasi KPUD Kabupaten Pangkep**

Struktur Organisasi yang terdapat di Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pangkep ada dua yaitu struktur komisioner yang terdapat 5 orang dengan pembagian satu orang ketua dengan 4 orang anggota, kemudian terdapat pula struktur organisasi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep.



*Gambar 4.1 : Struktur Komisioner KPUD Kabupaten Pangkep*



*Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Sekretariat KPUD Kabupaten Pangkep*

## **E. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen**

Pada penelitian ini, uji validitas dan uji realibilitas instrument dilakukan dengan bantuan SPSS 24. Tujuannya yaitu untuk mengukur tingkat ketepatan dan kehandalan atas setiap item pertanyaan pada instrumen penelitian.

### **1) Uji Validasi**

Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Dengan kata lain, Uji validitas ini sebagai

parameter yang dapat melihat sejauhmana kevalidan sebuah instrument penelitian.

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang diuji validitasnya yaitu variabel kepemimpinan komisioner dan loyalitas pegawai. Total item pertanyaan sebanyak 40 dengan responden yang berjumlah 34.

Berikut ini, pada tabel dapat dilihat hasil uji validasi variabel Kepemimpinan dan variabel Loyalitas.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

<b>Variabel</b>	<b>No. Item (No. Pertanyaan pada Kuesioner)</b>	<b><i>Corrected Item- Total Correlation</i></b>	<b>Rstandar</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepemimpinan (X)</b>	X-1	,820**	<b>0,30</b>	Valid
	X-2	,430		Valid
	X-3	,550**		Valid
	X-4	,624**		Valid
	X-5	,430*		Valid
	X-6	,458**		Valid
	X-7	,737**		Valid
	X-8	,412*		Valid
	X-9	,570**		Valid
	X-10	,495		Valid
	X-11	,810**		Valid
	X-12	,794**		Valid
	X-13	,721**		Valid
	X-14	,732**		Valid
	X-15	,884**		Valid
	X-16	,498**		Valid
	X-17	,367*		Valid
	X-18	,560**		Valid
	X-19	,616**		Valid
	X-20	,699**		Valid
<b>Loyalitas (Y)</b>	Y-1	,401*	<b>0,30</b>	Valid
	Y-2	,437**		Valid
	Y-3	,784**		Valid

Y-4	,698 <sup>**</sup>	Valid
Y-5	,569 <sup>**</sup>	Valid
Y-6	,679 <sup>**</sup>	Valid
Y-7	,656 <sup>**</sup>	Valid
Y-8	,840 <sup>**</sup>	Valid
Y-9	,717 <sup>**</sup>	Valid
Y-10	,594 <sup>**</sup>	Valid
Y-11	<b>0,623</b>	Valid
Y-12	,570 <sup>**</sup>	Valid
Y-13	,661 <sup>**</sup>	Valid
Y-14	,654 <sup>**</sup>	Valid
Y-15	,702 <sup>**</sup>	Valid
Y-16	,777 <sup>**</sup>	Valid
Y-17	,786 <sup>**</sup>	Valid
Y-18	,623 <sup>**</sup>	Valid
Y-19	,547 <sup>**</sup>	Valid
Y-20	,579 <sup>**</sup>	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data primer dari kuesioner), data diolah oleh penulis dengan SPSS 2018)

Tabel hasil uji validitas di atas menyajikan data bahwa instrumen penelitian pada variabel kepemimpinan komisioner dan loyalitas pegawai semuanya valid. Hal ini karena terlihat nilai koefisien korelasi *product moment* yang melebihi 0,3 sebagaimana ketentuan yang dijelaskan oleh Sugiyono dalam (Siregar,2015) bahwa 0,3 adalah nilai R-Standar untuk dapat mengatakan validnya suatu item pertanyaan.

## 2) Uji Realibilitas

Perlunya uji reliabilitas dalam sebuah penelitian kuantitatif dimaksudkan agar dapat menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran walaupun dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala permasalahan yang sama maka hasil penelitian akan tetap sama.

Pada penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpa Cronbach* yang menurut Ghozali (2009) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut ini hasil uji reabilitas dengan aplikasi SPSS

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Standar Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepemimpinan (X)</b>	,750	0,60	Reliabel
<b>Loyalitas (Y)</b>	,749	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (data primer dari kuesioner), data diolah oleh penulis dengan SPSS 2018)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner variabel kepemimpinan komisioner dan loyalitas pegawai dinyatakan reliabel atau teruji keandalannya yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

#### **F. Hasil Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner maka ditemukan beberapa hal terkait dengan jawaban yang diberikan oleh responden.

## 1. Karakter Responden

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten Pangkep. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 34 responden, responden ini adalah melibatkan seluruh populasi kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten Pangkep. Representasi keterwakilan gender dari total responden yaitu laki-laki sebesar 65% atau 22 orang; dan perempuan juga memperoleh 35% atau 12 orang. Selain itu karakteristik lain yang perlu dihadirkan adalah tentang tingkat pendidikan dari para responden.

Berikut ini, tabel yang menyajikan data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	22	65
Perempuan	12	35
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah penulis)

Berikut ini, tabel yang menyajikan data tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel 4.4**

### **Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	7	20
Diploma 3	4	12

Strata 1	22	65
Strata 2	1	3
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah penulis)

## 2. Deskripsi Variabel

Pada penelitian ini, terdapat 2 variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian. Variabel yang dimaksud adalah variabel Kepemimpinan sebagai variabel independen atau variabel X dan variabel loyalitas sebagai variabel terikat atau variabel Y.

### 1) Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Komisioner

Definisi operasional dari variabel ini adalah mendeskripsikan mengenai Kemampuan memainkan pengaruh atas orang lain, Kemampuan menginspirasi bawahan, Kemampuan memotivasi bawahan, dan Kemampuan mengarahkan bawahan terhadap loyalitas pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten Pangkep. Dengan demikian, penelitian ini memperoleh hasil tentang tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan**  
**Komisioner**

No. Item Pertanyaan	Kategori											
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (KS)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Total	%
Indikator Kepemimpinan Komisioner	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
1	13	38	19	56	1	3	1	3	0	0	34	100
2	3	9	27	79	3	9	1	3	0	0	34	100
3	7	21	23	68	3	9	1	3	0	0	34	100
4	4	12	17	50	13	38	0	0	0	0	34	100
5	4	12	15	44	14	41	1	3	0	0	34	100
6	5	15	23	68	6	18	0	0	0	0	34	100
7	12	35	18	53	2	6	2	6	0	0	34	100
8	13	38	20	59	0	0	1	3	0	0	34	100
9	13	38	19	56	1	3	1	3	0	0	34	100
10	18	53	14	41	2	6	0	0	0	0	34	100
11	14	41	18	53	1	3	1	3	0	0	34	100
12	11	32	20	59	2	6	1	3	0	0	34	100
13	4	12	22	65	7	21	1	3	0	0	34	100
14	13	38	16	47	3	9	2	6	0	0	34	100
15	10	29	21	62	2	6	1	3	0	0	34	100
16	9	26	24	71	1	3	0	0	0	0	34	100
17	7	21	21	62	6	18	0	0	0	0	34	100
18	1	3	25	74	6	18	2	6	0	0	34	100
19	8	24	18	53	8	24	0	0	0	0	34	100
20	1	3	29	85	0	0	4	12	0	0	34	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah penulis)

Menganalisis terkait tanggapan responden terhadap pertanyaan pada variabel kepemimpinan komisioner yang tersaji dalam tabel,

menunjukkan bahwa pilihan setuju (S) mendominasi kategori dalam isian kuesioner dengan presentasi tertinggi sebesar 85% dengan frekuensi 29 orang dari 34 responden, terhadap pertanyaan “Pegawai dalam menjalankan tugas dari pimpinan tidak ingin melakukan kesalahan”. Dengan demikian proses menjalankan tugas dari atasan sebaik mungkin dapat menjadi tolak ukur loyalitas pegawai dikantor KPUD Kabupaten Pangkep hal ini cukup menarik karena pada pertanyaan yang sama terdapat 12% dengan frekuensi 4 orang dengan dari 34 responden justru memberikan jawaban tidak setuju (TS) pada pertanyaan tersebut kondisi tersebut bisa dimungkinkan bahwa pegawai mempunyai kesadaran tentang potensi kesalahan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sementara itu untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) tidak satupun responden yang memberikan tanggapan. Untuk kategori sangat setuju (SS) persentase tertinggi adalah 53% atau frekuensi sebanyak 18 dari 34 responden , selain itu kategori kurang setuju (KS) persentase tertinggi adalah 41% dari 34 responden.

## **2) Tanggapan Responden terhadap Loyalitas Pegawai**

Definisi operasional dari variabel ini adalah melihat gambaran untuk tingkat Ketaatan dan Kepatuhan, Bertanggung Jawab, Kejujuran dan Pengabdian pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum kabupaten Pangkep. Berikut ini tabel yang menyajikan data hasil

penelitian tentang tanggapan responden mengenai variabel loyalitas pegawai:

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Loyalitas Pegawai**

No. Item Pertanyaan	Kategori											
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (KS)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Total	
Indikator Loyalitas Pegawai	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%
1	14	41	19	56	1	3	0	0	0	0	34	100
2	14	41	19	56	1	3	0	0	0	0	34	100
3	18	53	14	41	1	3	1	3	0	0	34	100
4	16	47	18	53	0	0	0	0	0	0	34	100
5	5	15	24	71	5	15	0	0	0	0	34	100
6	10	29	24	71	0	0	0	0	0	0	34	100
7	14	41	19	56	0	0	1	3	0	0	34	100
8	12	35	21	62	0	0	1	3	0	0	34	100
9	15	44	17	50	1	3	1	3	0	0	34	100
10	4	12	13	38	12	35	5	15	0	0	34	100
11	5	15	14	41	12	35	2	6	1	3	34	100
12	10	29	23	68	1	3	0	0	0	0	34	100
13	8	24	25	74	1	3	0	0	0	0	34	100
14	10	29	24	71	0	0	0	0	0	0	34	100
15	11	32	16	47	5	15	2	6	0	0	34	100
16	14	41	18	53	1	3	1	3	0	0	34	100
17	12	35	19	56	2	6	1	3	0	0	34	100
18	8	24	26	76	0	0	0	0	0	0	34	100
19	15	44	14	41	5	15	0	0	0	0	34	100
20	14	41	16	47	2	6	2	6	0	0	34	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah penulis)

Pada tabel tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel loyalitas pegawai sebagaimana table diatas responden mayoritas memberikan jawaban Setuju (S) pada pertanyaan “penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi” dengan besaran persentase 76% dengan frekuensi 26 orang dari 34 responden, hal ini dapat dijadikan sebagai ukuran bahwa pegawai memperlihatkan loyalitas mereka dengan tingkat berterima terhadap apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi. Hal lain yang muncul dalam tabel tersebut adalah munculnya tanggapan dari responden pada pilihan sangat tidak setuju (STS) dengan frekuensi 1 orang dari 34 responden atau 3% terkait “laporan apa adanya kepada pimpinan” hal ini bisa dikatakan bahwa dimungkinkan ada pegawai yang dalam memberikan laporan harus memperbaiki semaksimal mungkin kepada pimpinanya untuk memperlihatkan kinerja yang maksimal. Sementara untuk respon tidak setuju (TS) ada yang mencapai frekuensi 5 orang dari 34 responden atau 15% ini terkait pada pertanyaan seputar “pegawai hanya mengerjakan apa yang menjadi tugasnya” sepertinya ada yang mempunyai pandangan bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaan diluar yang ditugaskan untuk menunjang jalannya proses organisasi secara maksimal.

Kategori sangat setuju (SS) dalam data yang ditampilkan tabel diatas adalah adalah 53% sebagai persentase tertinggi dengan frekuensi 18 dari 34 responden dan untuk kategori kurang setuju (KS) terdapat

dua pertanyaan yang mendapatkan persentase tertinggi dengan 35% dari 34 responden atau frekuensi 12 orang.

## **G. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini dilakukan sebagaimana yang telah disampaikan pada Bab 2 tentang kemungkinan adanya pengaruh positif dan signifikan atau tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen dengan dependen.

### **1) Analisis Regresi Linear Sederhana**

Penelitian ini memiliki dua fokus utama yaitu untuk melihat hubungan antara variabel (X) kepemimpinan komisioner dan variabel (Y) loyalitas pegawai, apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif dan pengaruh yang signifikan. Untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui arah hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah diperoleh positif atau negatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana juga dapat membantu dalam memberi prediksi nilai dari variabel loyalitas pegawai apabila nilai variabel kepemimpinan terjadi kenaikan atau malah terjadi penurunan nilai. Analisis regresi linear sederhana ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 24. Berikut ini adalah data yang menjelaskan seperti apa hubungan dari kedua variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**  
**Variabel Kepemimpinan Komisioner terhadap Loyalitas Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	21,475	8,291		2,590	,014	4,587	38,362
	Kepemimpinan	,775	,102	,802	<b>7,598</b>	,000	,567	,982

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah oleh penulis dengan SPSS)

Hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel di atas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21,475 + 0,775 X.$$

Y adalah loyalitas pegawai, sedangkan X adalah kepemimpinan komisioner. Koefisien regresi pada variabel (X) kepemimpinan komisioner menunjukkan hasil yang positif. Dengan demikian dapat dikatakan jika kepemimpinan komisioner baik maka akan mengakibatkan loyalitas pegawai juga semakin tinggi, sebaliknya jika kepemimpinan komisioner buruk akan mengakibatkan loyalitas pegawai yang semakin rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan komisioner berpengaruh nyata (penting) dalam mewujudkan loyalitas pegawai di KPUD kabupaten Pangkep. Karena positif maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan komisioner terhadap variabel loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep.

## 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan dengan tujuan untuk melihat apakah kepemimpinan komisioner sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi loyalitas pegawai sebagai variabel dependennya. Untuk melihat simultannya, dapat menggunakan rumus “apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel independen yakni kepemimpinan komisioner secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni loyalitas pegawai. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1239,727	1	1239,727	<b>57,728</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	687,214	32	21,475		
	Total	1926,941	33			
a. Dependent Variabel: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), kepemimpinan						

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah oleh penulis dengan SPSS)

Sebagai analisis dari hasil Uji F dapat menyelaraskan dengan perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ :

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Maka dengan demikian, penelitian ini diperoleh hasil Nilai  $F_{hitung}$  dari tabel Anova sebesar  $57,728 >$  nilai  $F_{tabel}$  4,15,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan komisioner

terhadap loyalitas pegawai atau variabel independen kepemimpinan komisioner secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen loyalitas pegawai di KPUD Kabupaten Pangkep, yang artinya hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di KPUD Kabupaten Pangkep dapat diterima.

Kondisi tersebut sejalan dengan apa yang peneliti amati dalam proses penelitian yang berlangsung di KPUD Kabupaten Pangkep bahwa loyalitas pegawai akan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan komisioner dimana kemampuan mengarahkan, memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan sebagaimana disampaikan oleh Gaspersz (Ali, 2012), indikator-indikator tersebut akan berdampak pada aspek ketaatan dan tanggungjawab para pegawai seperti halnya hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Afani (2013) terkait pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai di BKD Kota Depok hal tersebut juga berlaku dalam penelitian kali ini.

### 3) Uji T (Uji Parsial)

Tujuan Uji T ini dilakukan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Uji T ini dapat membantu untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). maksud signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel



kepemimpinan sebagai variabel bebas terhadap loyalitas pegawai sebagai variabel terikat secara parsial. Tetapi, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel kepemimpinan terhadap variabel loyalitas pegawai.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	B	2,590	0,14
	Kepemimpinan Komisioner	21,475	<b>7,598</b>	<b>000</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah oleh penulis dengan SPSS)

Pada Uji T Parsial ini tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian pada umumnya). Berdasarkan tabel, diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar **7,598**  $>$  nilai  $T_{tabel}$  **2,042**, dengan nilai signifikansi (sig) 0,000.  $<$  yang jika dilihat lebih kecil dari  $< 0,05$ . Maka, sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai pada Kantor KPUD Kabupaten Pangkep.

#### 4) Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinan dilakukan dengan tujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel loyalitas sebagai variabel dependent yang diterangkan oleh variabel kepemimpinan komisioner sebagai variabel independent. Karena penelitian ini

menggunakan analisis regresi linear sederhana, maka untuk melihat nilai koefisien determinan adalah nilai R Square. Berikut ini tabel yang menyajikan hasil uji determinan,

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,802 <sup>a</sup>	<b>,643</b>	,632	4,634	,643	57,728	1	32	,000
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan									
b. Dependent Variabel: Loyalitas									

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (data diolah oleh penulis dengan SPSS)

Dari hasil analisis data tersebut diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,643. Maka, besarnya pengaruh variabel bebas atau kepemimpinan komisioner terhadap variabel terikat atau loyalitas pegawai adalah 64%, sedangkan sisanya (100 – 64 = 46%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Melihat masih terdapat angka 46 % yang merupakan variabel diluar penelitian maka ini masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti lain untuk mengetahui variabel yang belum masuk pada penelitian kali ini, variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini misalnya adalah aspek kultural, kondisi ekonomi maupun dinamika politik yang terjadi termasuk proses perekrutan anggota komisioner KPUD di Kabupaten Pangkep.

## **H. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Komisioner Terhadap Variabel Loyalitas Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Pangkep**

Berdasarkan sajian data yang diolah menggunakan program SPSS 24, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan komisioner dengan landasan teori kepemimpinan sebagai indikator variabel yang disampaikan oleh V. Gaspersz (Ali, 2012) mengemukakan kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang (tim atau kelompok) lain, adapula kemampuan menginspirasi orang lain, serta kekutan memberikan semangat atau memotivasi, dan yang tak kalah pentingnya adalah kemampuan mengarahkan aktivitas mereka (anggota/pegawai) untuk mencapai sasaran atau tujuan. Selanjutnya adalah bangunan teori tentang loyalitas pegawai yang dijadikan sebagai indikator variabel berangkat dari teori yang disampaikan Saydam (Afani, 2013) bahwa dalam menilai tingkat loyalitas seorang pegawai maka aspek-aspek yang perlu ditinjau adalah aspek ketaatan dan kepatuhan, aspek bertanggung jawab, aspek kejujuran, dan aspek pengabdian. Dengan demikian setelah melakukan penelitian maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai dikantor KPUD Kabupaten Pangkep.

Penjelasan yang dimunculkan dari hasil regresi linear sederhana adalah  $Y = 21,475 + 0,775 x$  dimana Y adalah loyalitas pegawai dan X adalah kepemimpinan komisioner, koefisien regresi pada variabel X menunjukkan

hasil yang positif, olehnya itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan pembacaan terhadap uji f penelitian ini diperoleh hasil Nilai  $F_{hitung}$  dari table Anova sebesar  $57,728 > \text{Nilai } F_{tabel} 4,15$   $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai atau variabel independen (kepemimpinan komisioner) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (loyalitas pegawai).

Adapun terkait hasil uji t atau uji Parsial memperlihatkan tingkat signifikansi yang sering diperlihatkan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , berdasarkan data yang diperoleh Nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $7,598 > \text{nilai } T_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikansi (sig)  $0,000. <$  yang jika dilihat lebih kecil  $< 0,05$ , maka sebagai kesimpulan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai.

Terkait uji determinan memberikan hasil bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar  $0,643$  maka, besarnya pengaruh variabel bebas atau kepemimpinan komisioner terhadap variabel terikat atau loyalitas pegawai adalah  $64\%$ . semuanya mendukung dan melihat bahwa pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep positif dan signifikan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai dikantor KPUD Kabupaten Pangkep maka peneliti menarik kesimpulan berdasarkan hasil olah data SPSS 24 sebagai berikut :

1. Hasil uji regresi linear sederhana adalah  $Y = 21,475 + 0,775 x$  dimana Y adalah loyalitas pegawai dan X adalah kepemimpinan komisioner, koefisien regresi pada variabel X menunjukkan hasil yang positif, olehnya itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di Kabupaten Pangkep.
2. Hasil uji f penelitian ini diperoleh hasil Nilai  $F_{hitung}$  dari table Anova sebesar  $57,728 > \text{Nilai } F_{tabel} 4,15$   $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai atau variabel independen (kepemimpinan komisioner) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (loyalitas pegawai).
3. Hasil uji t atau uji Parsial memperlihatkan tingkat signifikansi yang sering diperlihatkan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , berdasarkan data yang diperoleh Nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $7,598 > \text{nilai } T_{tabel} 2,042$  dengan nilai signifikansi (sig) 0,000.  $<$  yang jika dilihat lebih kecil  $< 0,05$ , maka sebagai kesimpulan dapat

dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai.

4. Hasil uji determinan memberikan hasil bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,643 maka, besarnya pengaruh variabel bebas atau kepemimpinan komisioner terhadap variabel terikat atau loyalitas pegawai adalah 64%. semuanya mendukung dan melihat bahwa pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep positif dan signifikan.

Berdasarkan data tersebut maka terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini terkait pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan di atas, menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di kantor KPUD Kabupaten Pangkep positif dan signifikan maka disarankan kepada KPUD Kabupaten Pangkep untuk tetap menjaga dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap kepemimpinan yang ada sekalipun pimpinan yang ada adalah model pimpinan komisioner kondisi yang ada memperlihatkan hal yang positif yang penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai di Kantor KPUD

Kabupaten Pangkep, selain itu diharapkan kepada peneliti yang lain agar menggunakan variabel ataupun indikator lain dalam melakukan penelitian sehingga dapat semakin menguatkan dan mepertegas tentang adanya pengaruh penting dan nyata terkait kepemimpinan komisioner terhadap loyalitas pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afani, T. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok (Skripsi)*. Bogor : IPB
- Ali, E.M. 2012. *Kepemimpinan transformasional dalam birokrasi pemerintahan*. Jakarta : Multicerdas publishing
- Ali, M. 1992. *Penelitian pendidikan prosedur dan strategi*. Bandung : Aksara
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darsono, S. T. 2011. *Manajemen sumber daya manusia abd 21*. Jakarta : Nusantara Consulting
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, SP. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kartono, K. 2013. *Pemimpin dan kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?*. Jakarta Ed. 19 : Rajawali Pers
- Rivai, V. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : Grafindo Persada
- Simamora, H. 2004. *Manajemen sumber daya manusia edisi III*. Yogyakarta : Bagian penerbitan STIE YKPN
- Siagian, SP. 2010. *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siregar, S. 2015. *Metode penelitian kuantitatif : dilengkapi perbandingan perhitungan manual & SPSS Edisi pertama cetakan ketiga*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Saydam, G. 2000, *manajemen sumber daya manusia (suatu pendekatan*



*mikro*), Jakarta, Djambatan

Thoha, M. 2007. *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*.

Jakarta :RajaGrafindo Persada

Poerwopoespito, FZ. 2004. *Mengatasi krisis manusia diperusahaan*.

Jakarta : PT Gramedia Widiasarana

Wisesa, R. 2008. *Hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas*

*karyawan pada atasan pada grup sumber daya manusia PT DKI*

*(skripsi)*.Bogor : IPB

### **Internet**

Kbbi.web.id/komisioner

Mochtar, ZA. 2017. *Ihwal seleksi komisioner*. <http://doa->

[bagirajatega.blogspot.com/2017/02/ihwal-seleksi-komisioner-zianal-arifin.html?m=1](http://bagirajatega.blogspot.com/2017/02/ihwal-seleksi-komisioner-zianal-arifin.html?m=1)

[http://www.kpu.go.id/index.php/pages/detail/2008/5/Tugas-dan-](http://www.kpu.go.id/index.php/pages/detail/2008/5/Tugas-dan-Kewenangan)

[Kewenangan](http://www.kpu.go.id/index.php/pages/detail/2008/5/Tugas-dan-Kewenangan)).

# **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran I : Kuesioner Penelitian

### Informasi Responden

- Nama :
- Jabatan :
- Pendidikan :
- Alamat :
- Tanggal :

Berilah jawaban pada pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang telah tersedia. SS = sangat setuju; S = setuju; KS = kurang setuju; TS = tidak setuju; STS = sangat tidak setuju.

Variabel Kepempinan						
No.	Pertanyaan Tentang Kemampuan memainkan pengaruh terhadap orang lain	SS	S	KS	TS	STS
1	Semua yang menjadi keputusan pimpinan dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat					
2	Setiap perintah pimpinan dapat dilaksanakan tanpa masalah yang berarti					
3	Keputusan yang dikeluarkan oleh pimpinan selalu diikuti oleh bawahan/pegawai					
4	Bawahan/pegawai selalu mengikuti apa yang diinginkan oleh pimpinan					
5	Segala aktivitas yang dilakukan oleh bawahan/pegawai dikendalikan oleh pimpinan					
No	Pertanyaan Kemampuan menginspirasi Bawahan	SS	S	N	TS	STS
6	Setiap tindakan dari pimpinan selalu menjadi rujukan dari bawahannya/pegawai					
7	Aktivitas para pimpinan adalah teladan bagi orang yang ada dibawahnya/pegawai					
8	Pimpinan selalu memberikan ide dan gagasan dalam pengembangan lembaga/organisasi					
9	Pimpinan selalu memberikan solusi atas setiap persoalan yang dihadapi bawahan/pegawai					

10	Ide dan gagasan dari pimpinan selalu diharapkan oleh bawahan/pegawai					
<b>No</b>	<b>Pertanyaan tentang kemampuan memotivai bawahan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
11	Pimpinan mampu membangkitkan semangat kerja bawahan/pegawai					
12	Bawahan/pegawai selalu bersemangat dalam mengerjakan tugasnya					
13	Bawahan/pegawai tidak pernah mengeluh atas apa yang dikerjakannya					
14	Bawahan/pegawai melakukan pekerjaan tidak dalam kondisi tertekan					
15	Pimpinan mampu membuat para bawahan/pegawai bekerja dengan nyaman dalam mencapai tujuan					
<b>No</b>	<b>Pertanyaan tentang kemampuan mengarahkan bawahan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
16	Apa yang menjadi keinginan dari pimpinan mudah dipahami oleh bawahan/pegawai					
17	Dalam menyampaikan sesuatu pimpinan tidak perlu memberikan penjelasan berkali-kali					
18	Setiap kegiatan selalu berjalan sesuai dengan target dan harapan					
19	Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh bawahan/pegawai selalu dalam koridor aturan pimpinan					
20	Bawahan/pegawai dalam menjalankan tugas dari pimpinan tidak pernah melakukan kesalahan					
<b>Variabel Loyalitas</b>						
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan tentang ketaatan dan kepatuhan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
21	Bawahan/pegawai mematuhi segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan pekerjaan yang berlaku dikantor.					
22	Bawahan/pegawai mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.					
23	Bawahan/pegawai mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.					
24	Bawahan/pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai standard					

	pekerjaan.					
25	Bawahan/pegawai akan mematuhi segala perintah yang diberikan					
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Tentang Bertanggung jawab</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
26	Bawahan/pegawai menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan.					
27	Bawahan/pegawai mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi maupun golongan.					
28	Bawahan/pegawai menyimpan dan memelihara barang-barang kantor sesuai dengan tempatnya.					
29	Bawahan/pegawai tidak melemparkan kesalahan pekerjaan yang saya buat kepada orang lain.					
30	Bawahan/pegawai hanya mengerjakan apa yang menjadi tugasnya					
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Tentang Kejujuran</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
31	Bawahan/pegawai melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.					
32	Bawahan/pegawai tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan atasan diluar urusan pekerjaan saya.					
33	Bawahan/pegawai melakukan tugas sesuai dengan apa yang diperintah atasan.					
34	Saya tidak menutupi kesalahan pekerjaan yang saya buat.					
35	Bawahan/pegawai menggunakan fasilitas kantor hanya untuk kepentingan pekerjaan					
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Tentang Pengabdian</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
36	Bawahan/pegawai berkeinginan untuk bekerja keras karena merasa sebagai bagian dari kantor/organisasi.					
37	Bawahan/pegawai merasa harus mempertahankan keanggotaan dalam kantor/organisasi.					
38	Bawahan/pegawai memiliki kepercayaan dan keyakinan yang kuat serta penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai kantor/organisasi.					
39	Bawahan/pegawai bersedia bekerja untuk					

	jangka waktu yang lama di organisasi ini.					
40	Bawahan/pegawai siap bekerja paruh waktu untuk tercapainya tujuan kantor/organisasi					

Penentuan skor dengan “*skala likers*” yaitu sebagai berikut:

SS	=	Sangat Setuju	Skor	5
S	=	Setuju	Skor	4
KS	=	Kurang Setuju	Skor	3
TS	=	Tidak Setuju	Skor	2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	Skor	1

## Lampiran II : Hasil Olah Data SPSS 24

### Hasil Regresi

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas	84,18	7,641	34
kepemimpinan	80,94	7,912	34

#### Correlations

		Loyalitas	kepemimpinan
Pearson Correlation	Loyalitas	1,000	,802
	kepemimpinan	,802	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas	.	,000
	kepemimpinan	,000	.
N	Loyalitas	34	34
	kepemimpinan	34	34

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,802 <sup>a</sup>	,643	,632	4,634	,643	57,728	1	32	,000

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1239,727	1	1239,727	57,728	,000 <sup>b</sup>
	Residual	687,214	32	21,475		
	Total	1926,941	33			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), kepemimpinan						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	21,475	8,291		2,590	,014	4,587	38,362
	Kepemimpinan	,775	,102	,802	7,598	,000	,567	,982
a. Dependent Variable: Loyalitas								

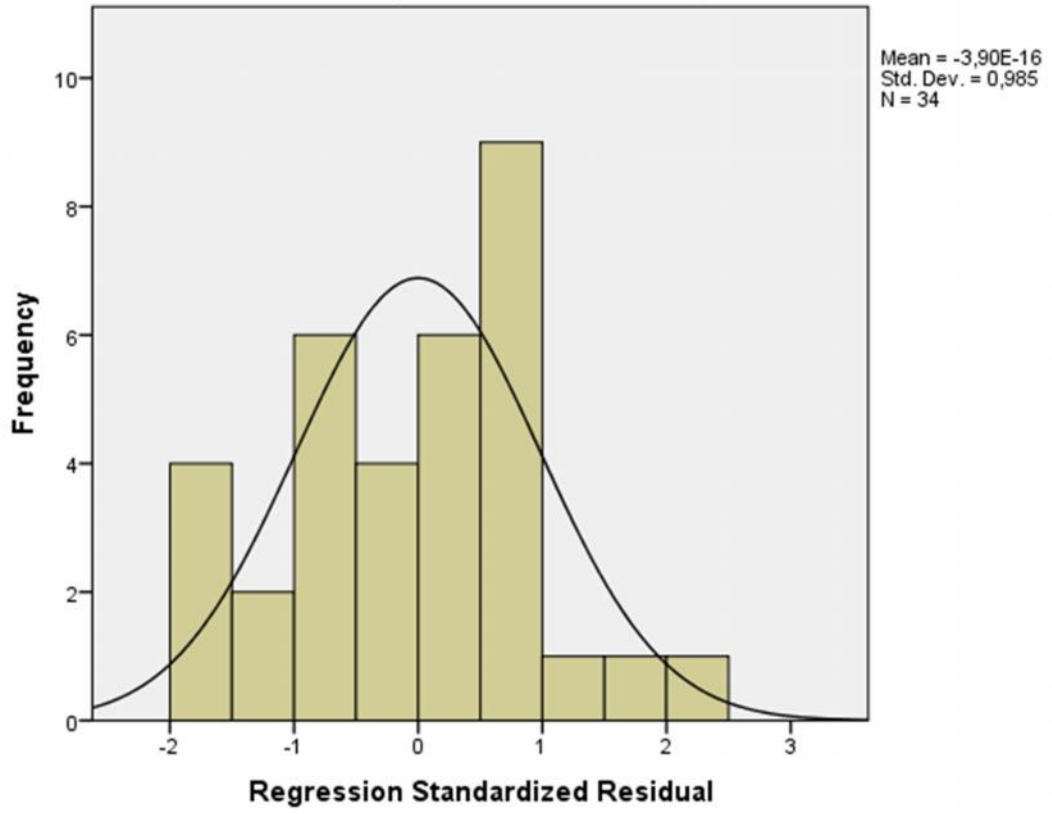
Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	67,18	98,94	84,18	6,129	34
Residual	-7,969	10,201	,000	4,563	34
Std. Predicted Value	-2,773	2,409	,000	1,000	34
Std. Residual	-1,720	2,201	,000	,985	34

a. Dependent Variable: Loyalitas

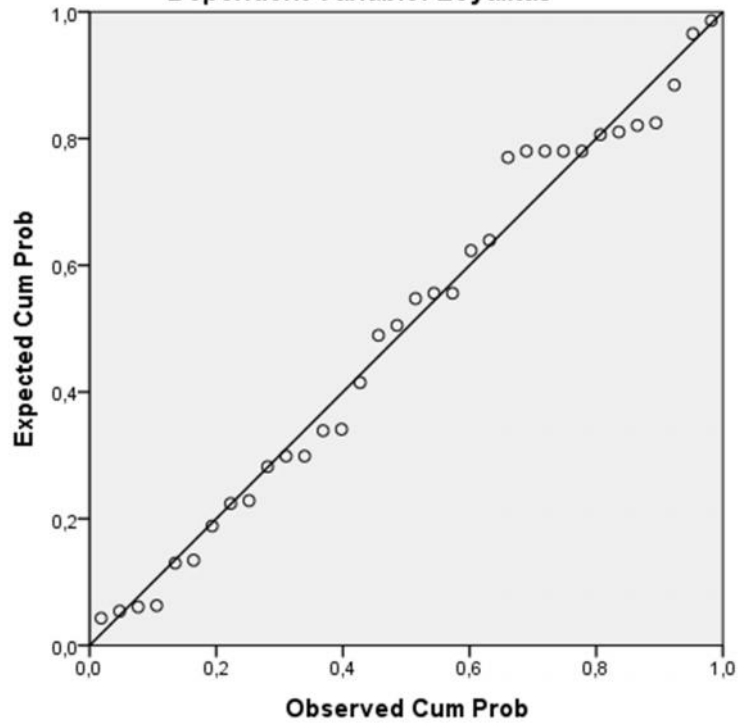


### Histogram

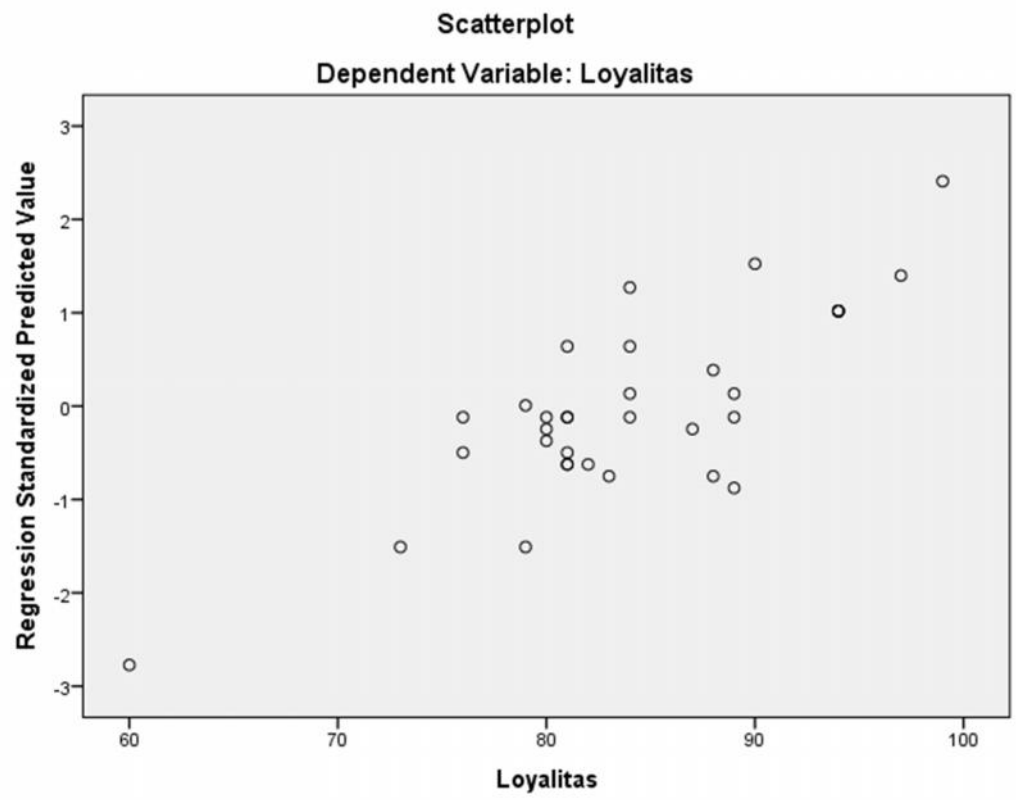
Dependent Variable: Loyalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Loyalitas



Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)



Hasil Uji Heteroskedastisitas (Diagram Scatterplot)

### Lampiran III : Hasil Olah Data SPSS 24

#### Uji Validasi dan Reabilty

#### Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Skor Jawaban A	4,29	,676	34
Skor Jawaban B	3,94	,547	34
Skor Jawaban C	4,06	,649	34
Skor Jawaban D	3,76	,654	34
Skor Jawaban E	3,65	,734	34
Skor Jawaban F	3,97	,577	34
Skor Jawaban G	4,18	,797	34
Skor Jawaban H	4,32	,638	34
Skor Jawaban I	4,29	,676	34
Skor Jawaban J	4,47	,615	34
Skor Jawaban K	4,32	,684	34
Skor Jawaban L	4,21	,687	34
Skor Jawaban M	3,85	,657	34
Skor Jawaban N	4,18	,834	34
Skor Jawaban O	4,18	,673	34
Skor Jawaban P	4,24	,496	34
Skor Jawaban Q	4,03	,627	34
Skor Jawaban R	3,74	,618	34
Skor Jawaban S	4,00	,696	34
Skor Jawaban T	3,26	,710	34
Total Jawaban	80,94	7,912	34

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
161,88	250,410	15,824	21

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	21

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Skor Jawaban A	4,38	,551	34
Skor Jawaban B	4,38	,551	34
Skor Jawaban C	4,44	,705	34
Skor Jawaban D	4,47	,507	34
Skor Jawaban E	4,00	,550	34
Skor Jawaban F	4,29	,462	34
Skor Jawaban G	4,35	,646	34
Skor Jawaban H	4,29	,629	34
Skor Jawaban I	4,35	,691	34
Skor Jawaban J	3,47	,896	34
Skor Jawaban K	3,59	,925	34
Skor Jawaban L	4,26	,511	34
Skor Jawaban M	4,21	,479	34
Skor Jawaban N	4,29	,462	34
Skor Jawaban O	4,06	,851	34
Skor Jawaban P	4,32	,684	34
Skor Jawaban Q	4,24	,699	34
Skor Jawaban R	4,24	,431	34
Skor Jawaban S	4,29	,719	34
Skor Jawaban T	4,24	,819	34
Total Jawaban	84,18	7,641	34

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
168,35	233,569	15,283	21

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	21

## Lampiran V : Dokumentasi



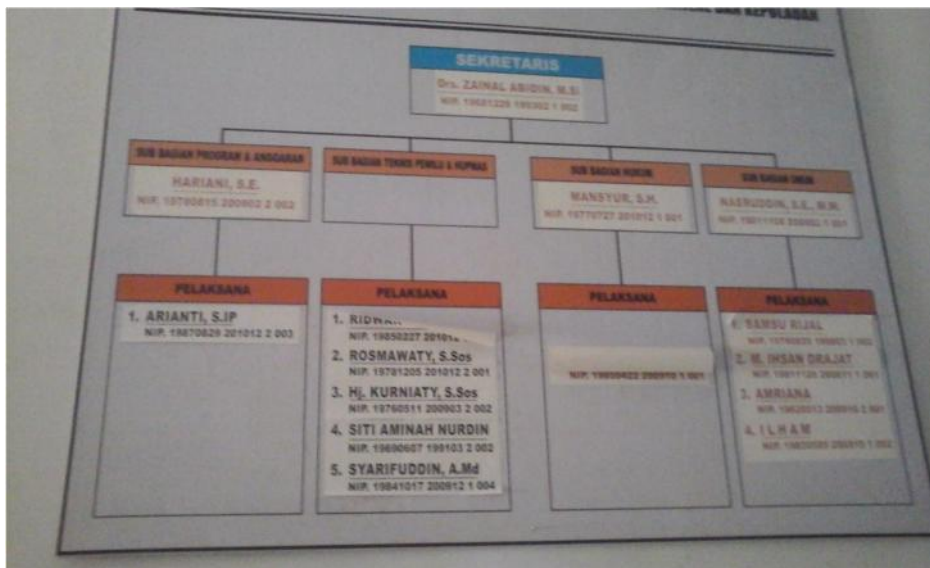
Gambar : Proses Pengisian Kuesioner Oleh Ketua KPUD Kabupaten Pangkep



Gambar : Proses Pengamatan Pegawai KPUD Kabupaten Pangkep



Gambar : Proses Pengamatan Pegawai KPUD Kabupaten Pangkep



Gambar : Strukur Organisasi Sekretariat KPUD Kabupaten Pangkep



Gambar : Visi Misi KPUD Kabupaten Pangkep



Gambar : Kantor KPUD Kabupaten Pangkep



## RIWAYAT HIDUP



**ABDUL GAFUR**, Lahir di Bua Desa Tondong Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Bone, pada tanggal 31 Agustus 1992 dari Ayah Ibrahim dan Ibu St. Jumriah.

Penulis adalah anak ke-2 dari 2 bersaudara.

Jenjang pendidikan yang pernah dilalui yaitu sebagai berikut; SD Inpres 3/77 Tondong pada tahun 1999 – 2005, SMP Monginsidi Makassar pada tahun 2005 – 2008, SMA Ittihad Makassar pada tahun 2008 – 2011, Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara sejak tahun 2011.

Tugas akhir sebagai mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan Komisioner Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pangkep”

Pengalaman Organisasi yang pernah dilalui yaitu sebagai berikut; Ketua OSIS SMA Ittihad Makassar Periode 2009-2010, Sekretaris Bidang Organisasi Pimpinan Komisariat IMM Fisip Unismuh 2014-2015, Ketua Bidang Organisasi BEM Fisip Unismuh Makassar 2015-2016, Sekretaris Bidang SPM Pimpinan Cabang IMM Kota Makassar 2015-2016, Ketua Umum Pimpinan Cabang IMM Kota Makassar 2016-2017, Kempri Bone DPC Tellu Limpoe 2014-2016, IPMIBAR Indonesia 2015-2017, KNPI Kota Makassar 2017-2020, Ketua Bidang Politik dan Kebijakan Publik DPD IMM Sulawesi-Selatan dan beberapa organisasi lainnya

Penulis juga aktif menulis opini di media cetak maupun media online terkait berbagai dinamika kemahasiswaan maupun kebangsaan serta turut aktif dalam merespon berbagai kejadian dalam bentuk aktivitas sosial dan advokasi masyarakat.