

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT SANGKUB
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Oleh;

**VELTIANI HINUR
NIM : S2118143**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat Ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS ICSHAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SANGKUB KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

VELTIANI HINUR

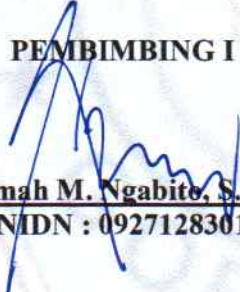
NIM. S2118143

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, 26 Maret 2022

PEMBIMBING I

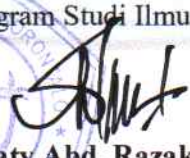

Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
NIDN : 0927128301

PEMBIMBING II


Sandi Prahara, S.P., M.Si
NIDN : 0929068602

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SANGKUB KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

VELTIANI HINUR

NIM. S2118143

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal 24 Maret 2022

TIM PENGUJI

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| 1. Dr. Arman, S.Sos., M.Si | (.....) |
| 2. Marten Nusi, S.IP, M.Si | (.....) |
| 3. Noviyanti Tue, S.IP., M.Si | (.....) |
| 4. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si | (.....) |
| 5. Sandi Prahara, S.T., M.Si | (.....) |

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **VELTIANI HINUR**
NIM : S2118143
Program : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian pernyataan ini saya buat guna dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 26 Maret 2021

Yang Membuat Pernyataan



VELTIANI HINUR
S2118143

ABSTRACT

VELTIANI HINUR. S21118143. THE EFFECT OF LEADERSHIP FUNCTIONS ON THE APPARATUS WORK MOTIVATION AT THE SANGKUB SUBDISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW

This study aims to: (1) find the effect of the command function, consultative function, participatory function, and delegation function simultaneously on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, and (2) find out the effect of the command function, consultative function, participatory function, and the delegation function partially on the apparatus work motivation at the Sangkub Sub-district Office, North Bolaang Mongondow Regency. This study uses a quantitative method with a survey approach. The population in this study includes all apparatus at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, namely 26 people. The results of this study indicate that: 1) There is a simultaneous effect of leadership functions covering command functions, consultative functions, participatory functions, and delegation functions on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, by 99.7%. 2) There is a partial effect of the command function on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, by 94%. 3) There is no partial effect of the consultative function on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency. (4) There is a partial effect of the participatory function on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency by 86.2%. (5) There is no partial effect of the delegation function on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency.

Keywords: leadership function, work motivation

ABSTRAK

VELTIANI HINUR. S2118143. PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SANGKUB KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh fungsi perintah, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif dan fungsi delegasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) mengetahui pengaruh fungsi perintah, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif dan fungsi delegasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 26 orang. Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif dan fungsi delegasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 99,7%. (2) Terdapat pengaruh fungsi perintah secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 94%. (3) Tidak ada pengaruh fungsi konsultatif secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. (4) Terdapat pengaruh fungsi partisipatif secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 86,2%. (5) Tidak ada pengaruh fungsi delegasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Kata kunci: fungsi kepemimpinan, motivasi kerja

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga usulan penelitian dengan judul: “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”, untuk memenuhi salah satu syarat penyusunan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Shalawat serta Salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan menuju alam terang benderang.

Tanpa dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak, tidak mungkin skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Penulis sadar dalam penyusunan skripsi ini, masih banyak kekurangan-kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka guna perbaikan dan penyempurnaan. Tidak lupa juga dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

Bapak Mohammad Ichsan Gaffar, SE. M. Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.

Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak DR. Arman S.Sos, sebagai Dekan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Ibu Darmawati Abd. Radjak, S.IP, M.AP sebagai ketua program studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.

Ibu DR. Fatma M. Ngabito, S.IP., M.Si, selaku Pembimbing I, yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan memberikan banyak saran dalam menyelesaikan Proposal ini.

Ibu Sandi Prahara, S.T, M.Si, selaku pembimbing 2, Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Icshan Gorontalo yang tidak biasa saya sebutkan satu persatu.

Ibunda tercinta Muriati Djangko, suami Amaludin Simon, Ananda tercinta Muhammad Fajir Simon, serta Kakak dan Adik yang selalu memberikan doa, perhatian, dukungan dan motivasi yang tiadanya batasnya demi kelancaran penyelesaian studi.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya dan membalas semua jasa baiknya. Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Saya berharap semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi saya dan bagi pembaca pada umumnya, Aamiin.

Terimakasih.

Gorontalo, Maret 2022

Penulis,

Veltiani Hinur
NIM, S2118143

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Maksud penelitian	4
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Konsep Kepemimpinan	6
2.2 Teori Kepemimpinan.....	9
2.3 Fungsi Kepemimpinan	13
2.4 Konsep motivasi kerja pegawai	18
2.5 Ciri Pegawai yang memiliki motivasi kerja pegawai	19
2.6 Teori Motivasi	20
2.7 Kerangka Pemikiran.....	24
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	25
3.1 Obyek Penelitian	25

3.2	Metode Penelitian.....	25
3.2.1	Desain Penelitian.....	25
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	25
3.2.3	Populasi dan sampel	30
3.2.4	Prosedur Pengumpulan Data.....	31
3.2.5	Prosedur Penelitian.....	31
3.2.6	Metode analisis data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.1.	Sejarah singkat lokasi penelitian.....	38
4.1.2.	Tugas pokok dan fungsi Kecamatan Sangkub.....	39
4.1.3.	Struktur Organisasi pemerintah Kecamatan Sangkub.....	44
4.1.4.	Visi dan Misi Kecamatan Sangkub.....	45
4.2.	Hasil Penelitian.....	45
4.2.1.	Deskripsi variabel fungsi kepemimpinan.....	45
4.2.3	Deskripsi variabel motivasi pegawai.....	57
4.2.4	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	62
4.2.5.	Analisis Jalur.....	66
4.2.5	Diagram analisis jalur.....	72
BAB V PENUTUP.....		76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....		78

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel X dan Y.....	26
Tabel 3.2	Bobot nilai variabel.....	30
Tabel 3.3	Interprestasi koefesien korelasi.....	32
Tabel 4.1	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan yang menentukan kepuasan yang akan diambil.....	46
Tabel 4.2	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan yang menentukan cara bawahan melaksanakan perintahnya.....	47
Tabel 4.3	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan yang menentukan hubungan kerja, baik antara sesama pegawai maupun hubungan kerja dengan pemimpin.....	48
Tabel 4.4	Distribusi pendapat responden tentang pimpina selalu berkomunikasi dengan satu arah bawahannya.....	49
Tabel 4.5	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan sebelum mengambil keputusan	49
Tabel 4.6	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menghendaki dukungan dari bawahan atas segala keputusan yang diambil.....	50
Tabel 4.7	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan kepercayaan bawahan dalam berkreasi saat melaksnakan tugas	51
Tabel 4.8	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan melakukan komunikasi dua arah dengan bawahnya.....	51
Tabel 4.9	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan perhatian pada pekerjaan tim.....	52
Tabel 4.10	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menekankan hubungan personal yang efektif antara pimpinan.....	53
Tabel 4.11	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mengaktifkan bawahannya	53
Tabel 4.12	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan.....	54
Tabel 4.13	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memiliki kepercayaan yang besar kepada bawahannya.....	55
Tabel 4.14	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendelegasikan wewenang kepada setiap bawahan untuk membuat, menetapkan, dan atau melaksnakan kegiatan	55

Tabel 4.15	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memilah-milah tugas pokok bawahannya.....	56
Tabel 4.16	Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendorong kemampuan bawahan untuk berinisiatif dalam bekerja.....	57
Tabel 4.17	Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu berkeyakinan optimis untuk sukses.....	58
Tabel 4.18	Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu memanfaatkan waktu untuk selalu optimal dalam meraih prestasi kinerja	58
Tabel 4.19	Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu memiliki target untuk berhasil dalam mencapai program yang dijalankan	59
Tabel 4.20	Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya.....	60
Tabel 4.21	Distribusi pendapat responden tentang pegawai memperhatikan masukan dari orang lain untuk meningkatkan kualitas diri.....	60
Tabel 4.22	Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu menyukai tugas yang menuntutnya berkeaktifan dan berinovasi.....	61
Tabel 4.23	Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu tekun dan ulet dalam mengerjakan tugas yang diberikan.....	62
Tabel 4.24	Uji Validitas Variabel Fungsi Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.25	Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai	64
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas Variabel X.....	65
Tabel 4.27	Uji Reliabilitas Variabel Y.....	65
Tabel 4.28	Korelasi antar Variabel.....	66
Tabel 4.29	ANOVA ^b	67
Tabel 4.30	Model Summary.....	68
Tabel 4.31	Pengujian secara Parsial.....	69
Tabel 4.32	Coefficients ^a	71
Tabel 4.33	Korelasi antar Variabel.....	72
Tabel 4.34	Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) fungsi perintah terhadap Motivasi Pegawai (Y).....	74
Tabel 4.35	Pengaruh langsung dan tidak langsung X3 (Fungsi Partisipatif) terhadap Motivasi Pegawai (Y).....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner.....	80
Lampiran II	Data Responden Variabel Fungsi Kepemimpinan.....	84
Lampiran III	Data Responden Variabel Motivasi Kerja Pegawai	88
Lampiran IV	Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki cara yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Namun perlu diingat bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya tidak ditentukan oleh tingkat keahliannya di bidang penguasaan konsep dan tehnik kepemimpinan semata, melainkan juga lebih banyak ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam melihat situasi dan kondisi para bawahannya. Misalnya, apakah bawahan masih rendah ketrampilan dalam mengoperasikan peralatan kantor yang ada, apakah bawahannya senang dengan posisinya saat ini, apakah antara bawahan yang satu dengan yang lain memiliki kecocokkan dalam pekerjaan atau tidak, dan sebagainya.

Perhatian terhadap situasi dan kondisi bawahannya tersebut sangat perlu agar tercipta suatu kerja sama yang baik antar mereka dalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari, disamping itu seorang pemimpin harus menciptakan suasana kerja yang tidak kaku antar pegawai. Disamping itu, kemampuan pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam bekerja juga sangat diperlukan agar pada pegawai tersebut memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya. Apabila semua hal tersebut dapat digerakkan oleh pimpinan dengan sebaik-baiknya, maka kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam masyarakat akan meningkat.

Pimpinan tertinggi dalam pemerintahan di Kecamatan adalah camat. Pemegang kebijakan dan bertanggungjawab dalam penyelenggaraan seluruh aspek

pemerintahan di Kecamatan. Dalam melakukan tugas Camat berkantor di Kantor Kecamatan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sangkup Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Kantor Camat Sangkub merupakan kantor yang memiliki letak yang strategis yang ada di tengah-tengah kecamatan hingga memudahkan pemberian layanan pada masyarakat. Pemberian layanan ini antara lain , surat pengantar pengurusan ktp, surat pengantar akta kematian, surat pengantar akta kelahiran, surat pengantar akta jual beli untuk pengurusan sertifikat tanah dan beberapa surat keterangan yang diperlukan masyarakat. Pelayanan ini apabila ditangani oleh pegawai yang tidak kompeten tidak akan mewujudkan pelayanan aparatur pemerintah yang professional. Olehnya itu, para pegawai bahkan pemimpin dalam hal ini camat mempunyai peran besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai kebutuhan yang diharapkan masyarakat, sekaligus sebagai perwujudan visi kecamatan Sangkub, yakni “Terwujudnya Pelayanan Publik yang Simpatik Menuju Kecamatan Yang Sejahtera”.

Berkaitan dengan kepemimpinan camat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub masih terdapat beberapa kendala. Dari hasil pengamatan peneliti dilapangan, dapat diketahui bahwa kendala itu diantaranya; sumber daya manusia yang masih kurang berkualitas, sehingga berimplikasi pada pemberian pelayanan yang kurang baik dan kurang berprestasi dalam kerja yang dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi terciptanya suatu pelayanan, masih terdapatnya pegawai yang memanfaatkan waktu secara optimal untuk meraih prestasi kerja, masih kurangnya target dalam mencapai program-program

yang dijalankan, kurangnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, pegawai lebih berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya, pegawai lebih memperhatikan masukan dari orang lain untuk meningkatkan kualitas dirinya dan diharapkan menyukai tugas menuntutnya berkrativitas dan berinovasi serta tekun dan lebih ulet dalam meghadapi tugas yang diberikan. Kemudian, sebagian pegawai kurang tertantang untuk memperbaiki kualitas kerjanya yang diakibatkan karena merasa jenuh dengan pekerjaan yang sama dengan dan dilakukan setiap hari, di samping itu ada sebagian pegawai juga kurang bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Dari permasalahan yang peneliti amati tersebut, semuanya berkaitan dengan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dari permasalahan inilah, maka fungsi kepemimpinan camat sangatlah penting untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawainya, sehingga apa yang menjadi tuntutan dalam memberikan pelayanan dapat diciptakan dan mencapai tujuan yang dapat di harapkan oleh masyarakat. Kepemimpinan Camat yang tidak bisa memberikan motivasi kerja pada pegawai sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Motivasi yang kurang dari pegawai, baik itu motivasi dari diri sendiri maupun motivasi dari atasan sangat perlu untuk ditingkatkan. Fenomena-fenomena diatas merupakan gambaran kinerja pegawai yang belum maksimal akibat kurangnya motivasi dari diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dengan kepemimpinan camat yang belum bisa memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih produktif dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pegawai Di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2), fungsi partisipatif (X3), dan fungsi delegasi (X4) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2), fungsi partisipatif (X3), fungsi delegasi (X4) secara persial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah (X1), fungsi konsultasi (X2), fungsi partisipasi (X3), dan fungsi delegasi (X4), baik secara simultan maupun secara persial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2) fungsi partisipatif (X3) dan fungsi delegasi (X4) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2), fungsi patrisipatif (X3), fungsi delegasi (X4) secara persial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah kecamatan Sangkup agar lebih memperhatikan factor motivasi kerja pegawai, dan kepemimpinan camat.

2. Manfaat Teoritas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan konsep kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

3. Manfaat Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti tentang motivasi kerja dan kepemimpinan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leader ship*) memberikan makna sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terhadap unsure pimpinan (*leader*), anggota (*follower*) dan situasi (*situation*) tertentu.

Davis dalam thoha (2008 : 33) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yakni:

1. Kecerdasan. Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang sangat menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
2. Kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial. Pimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja

berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Dalam istilah penelitian Universitas Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah Michigan, pemimpin itu berorientasi pada pegawai bukan berorientasi pada produksi.

Drucer dalam wirjana dan supardo (2012 : 4) mengemukakan “ ada empat hal sederhana yang kita ketahui tentang pemimpin”:

1. Satu-satunya definisi tentang kepemimpinan ialah seseorang yang mempunyai pengikut. Beberapa orang adalah pemikir, yang lain merupakan nabi. Kedua peran itu penting dan sangat dibutuhkan. Tetapi tanpa pengikut, tidak akan ada pemimpin.
2. Seorang pemimpin yang efektif bukanlah seseorang yang disayangi atau dikagumi. Dia adalah seseorang yang pengikutnya berbuat yang benar. Popularitas bukanlah kepemimpinan. Hasil yang dicapai itulah kepemimpinan.
3. Pemimpin-pemimpin terlihat dengan jelas. Oleh karena itu mereka dapat memberikan contoh kepada orang lain.
4. Kepemimpinan bukanlah pangkat, hak istimewa, gelar, atau uang. Kepemimpinan adalah tanggung jawab.

Kemudian Siswanto (2008 : 154) memberi batasan kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan

mempertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang ditetapkan.

Secara lebih tegas, French dan Raven dalam Fahmi (2012 : 29) mengemukakan bahwa seorang pemimpin mempengaruhi para bawahannya berdasarkan:

a. Coercive power (kekuatan berdasarkan paksaan)

Kekuatan ini didasarkan atas perasaan takut dan ia berlandaskan atas perkiraan pihak bawahan bahwa ia akan dikenakan hukuman apabila ia tidak menyetujui tindakan-tindakan dan kebijakan atasan.

b. Reward power (kekuatan untuk memberikan penghargaan)

Pimpinan dapat memberikan penghargaan-penghargaan kepada bawahan, bila bawahan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan keinginan atasan.

c. Legitimate power (kekuatan yang sah)

Kekuatan ini timbul dari posisi supervisor di dalam organisasi bersangkutan.

d. Expert power (kekuatan karena keahlian)

Kekuatan demikian timbul karena seseorang individu memiliki ketrampilan tertentu, pengetahuan atau menerapkan keahlian dalam bidang itu.

e. Kekuatan referensi

Dari pemikiran para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kepemimpinan ialah keseluruhan aktivitas dari seorang

pemimpin dalam rangka memengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan menurut Kartono (2012 : 31) adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan-persyaratan menjadi pemimpin,

Sedangkan, menurut komaruddin dalam syafi'ie (2010 : 15) teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang saling berkaitan dan menunjukkan gejala-gejala secara sistematis dengan menentukan hubungan-hubungan antara variable-variabel dengan tujuan untuk menjelaskan dan meramal gejala-gejala itu.

Terry dalam Kartono (2012 : 71) mengemukakan sejumlah teori kepemimpinan, yaitu teori-teori sendiri ditambah dengan teori-teori penulis lain sebagai berikut:

1. Teori otokratis

Kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Ciri-ciri khasnya ialah :

- Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi

- Dia menentukan policies/kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
- Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
- Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

2. Teori psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan pekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan (*recognizing*), martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat, suasana hati, dan lain-lain.

3. Teori sosiologi

Pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan korektif apabila terdapat kepincangan-kepincangan dan penyimpangan-penyimpangan dalam organisasi.

4. Teori suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu.

5. Teori laissez faire

Kepemimpinan laissez faire ditampilkan oleh seorang tokoh "ketua dewan" yang sebenarnya tidak becus mengurus dan menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau semua anggotanya. Dia adalah seorang "ketua" yang bertindak sebagai simbol, dengan macam-macam hiasan atau ornamen yang mentereng. Biasanya dia tidak memiliki ketrampilan teknis. Sedangkan kedudukan sebagai pemimpin (direktur, ketua dewan, kepala, komando, dan lain-lain) dimungkinkan oleh sistem nepotisme, atau lewat praktik penyuapan. Dia memiliki sedikit ketrampilan teknis, namun disebabkan oleh karakternya yang lemah, tidak berpendirian serta tidak berprinsip, maka semua hal itu mengakibatkan tidak adanya kewibawaan juga tidak ada control. Dia tidak mampu mengkoordinasikan semua jenis pekerjaan, tidak berdaya menciptakan suasana yang kooperatif. Sehingga lembaga atau perusahaan menjadi kacau-kacau, kocak-kacir, dan pada hakikatnya, organisasinya mirip dengan seekor "belut tanpa kepala"

6. Teori kelakuan pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan

bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu tidak melakukan tindakan-tindakan yang indentik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, dia harus mampu bersikap fleksibel, luwes, bijaksana, “tahu gelatin” dan mempunyai daya leting yang tinggi karena dia harus mampu mengambil langka-langka yang paling tepat untuk sesuatu masalah.

7. Teori sifat orang-orang besar (*traits of great men*)

Sudah banyak usaha dilakukan orang untuk mengeditifikasikan sifat-sifat unggul dan kualitas superior serta unik, yang diharapkan ada pada seorang pemimpin, untuk meramalkan kesuksesan kepemimpinannya. Ada beberapa ciri-ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punyai kedewasaan emosional, memiliki daya persuasive dan ketrampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, mau memberikan partisipasi social yang tinggi, dan lain-lain.

8. Teori situasi

Teori ini menjelaskan, bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi/luwes pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zamannya. Faktor lingkungan itu harus di jadikan tantang untuk di atasi. Sebab itu harus mampu menyelesaikan masalah-masalah actual. Sebab permasalahan-permasalahan hidup dan saat-saat krisis (perang, revolusi, dan lain-lain) yang penuh pergolakan dan

ancaman bahaya, selalu akan memunculkan satu tipe kepemimpinan yang relevan bagi masa itu.

9. Teori humanistic/populistic

Menurut teori ini fungsi pemimpin ialah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insan, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat. Pada teori ini ada 3 (tiga) variabel pokok, yaitu :

- a. Kepemimpinan yang cocok dan memperhatikan hati nurani rakyat, dengan segenap harapan, kebutuhan, dan kemampuannya.
- b. Organisasi yang disusun dengan baik, agar bisa relevan dengan kepentingan rakyat disamping kebutuhan pemerintah.
- c. Interaksi yang akrab dan harmonis antara pemerintah dan rakyat, untuk menggalang persatuan dan kesatuan/*cohesiveness* serta damai bersama-sama.

2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Sopia (2013 : 123) ada 2 fungsi penting yang harus ada pada seseorang pemimpin, yaitu :

1. Fungsi tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih mencapai tujuan-tujuan secara rasional. Adapun fungsi tugas seorang pemimpin adalah:

a. Menciptakan kegiatan

Tugas pemimpin adalah menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk pegawainya. Dengan demikian setiap pegawai dapat merencanakan, menjelaskan dan mengevaluasi kegiatan dari waktu dengan baik.

b. Mencari informasi

Informasi adalah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi. Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat, dan akurat.

c. Memberi informasi

Informasi yang telah diperoleh kemudian didistribusikan kepada bawahannya sehingga semua pegawai mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

d. Memberi pendapat

Tugas pemimpin adalah memberikan pendapat dan nasihat kepada bawahan, baik diminta maupun tidak diminta jika memang di rasa perlu.

e. Menjelaskan

Tugas pemimpin yang lain adalah menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh bawahannya, misalnya tentang tugas, keajaiban dan hak-hak bawahan.

f. Mengkoordinasikan

Tugas ini penting karena tanpa koordinasi yang baik yang dilakukan pemimpin maka organisasi bisa tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya.

g. Meringkaskan

Meringkaskan atau menyimpulkan semua yang telah di sepakati sehingga bawahan bisa mencapai pemahaman yang sama tentang sesuatu hal, misalnya tentang kebijakan-kebijakan yang diambil organisasi.

h. Memuji kelayakan

Jika oraganisasi merencanakan untuk melaksanakan berbagai program, terlebih dahulu pemimpin harus menguji layak/tindaknya program tersebut untuk dilaksanakan. Jika dinilai layak maka program tersebut akan dilaksanakan namun jika tidak maka program itu tidak akan dilaksanakan.

i. Mengevaluasi

Tugas pemimpin yang lain adalah mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan/orang alam organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan. Jika ada penyimpangan maka diharapkan dapat dengan segera ditanggulangi sehingga organisasi selalu focus pada pencapaian tujuan.

j. Mendiagnosis

Sebelum persoalan-persoalan muncul kepermukaan, pemimpin terlebih dahulu harus mampu mendiagnosis gejalannya sehingga tindakan preventif bisa dilakukan mengingat tindakan preventif jauh lebih efisien dari pada tindakan kuratif.

2. Fungsi pemeliharaan

Fungsi ini berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk

keberadaan organisasi. Adapun fungsi pemeliharaan seorang pemimpin keberadaan organisasi. Adapun fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah:

a. Mendorong semangat

Memotivasi pegawai agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian pegawai yang berkinerja baik menjadi tugas pemimpin, di samping juga tugas pegawai secara pribadi.

b. Menetapkan standar

Standar kinerja harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin. Tanpa standar kinerja yang jelas, karyawan tidak akan tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.

c. Mengikuti

Pemimpin tidak boleh lepas tangan begitu saja setelah tugas didistribusikan. Dia tetap harus memantau anak buahnya.

d. Mengekspresikan perasaan

Perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan bawahan perlu diekspresikan si pemimpin dengan baik sehingga bawahan bisa menangkap maksud dan keinginan pemimpinnya dengan baik.

e. Mengambil konsesus

Tugas pemimpin adalah mengambil atau menetapkan walaupun prosesnya melibatkan banyak orang.

f. Menciptakan keharmonisan

Keharmonisan dalam organisasi perlu dibangun karena hal ini sangat penting. Keharmonisan hubungan antar individu dalam organisasi, antar

atasan bawahan, individu dengan rekan kerja, keharmonisan antara tugas/keewajiban dengan hak-hak yang diperoleh karyawan, keseimbangan antara kebutuhan fisik dalam psikis.

g. Mengurangi ketegangan

Ketegangan yang berlebihan akan berdampak negative terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Fungsi lain kepemimpinan birokrasi menurut pasolong (2010 : 30) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fungsi perintah, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya, pemimpin birokrasi sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya kepada orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, kapan dimana, dan bagaimana cara melakukan perintah tersebut. Fungsi ini tidak akan ada artinya tanpa kemampuan mengimplementasikan isi perintah tersebut. Hal ini sejalan dengan pengertian kepemimpinan yaitu kemampuan menggerakkan orang lain agar melaksanakan perintah atau keputusan yang telah ditetapkan.
2. Fungsi konsultatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pihak pemimpin. Ketikan pemimpin akan mengambil suatu keputusan biasanya memerlukan beberapa pertimbangan yang mengharuskan konsultasi dengan orang-orang dipimpinnya. Konsultasi dapat dilakukan untuk kepada orang-orang tertentu yang diyakini dimiliki banyak informasi yang diperlukan dalam

mengambil suatu keputusan. Konsultasi dilakukan untuk mendengarkan pendapat dan saran kepada semua unsur penting dalam suatu birokrasi. Fungsi konsultatif dapat diharapkan semua keputusan yang diambil oleh pemimpin mendapat dukungan dari orang-orang yang dipimpinnya.

3. Fungsi partisipatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antar pemimpin dan yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan. Setiap orang yang ada dalam birokrasi mempunyai kesempatan yang sama dalam ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan.
4. Fungsi delegasi, yaitu fungsi pemimpin untuk mendelegasikan wewenang untuk membuat, menetapkan dan atau melaksanakan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pemimpin. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok birokrasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat didelegasikan pada orang-orang yang dipercayainya. Fungsi delegasi pemimpin pada pasarnya adalah kepercayaan pemimpin kepada bawahannya.

2.4 Konsep motivasi kerja pegawai

Motivasi pegawai hingga sekarang tetap dianggap sebagai isu penting yang sering dibicarakan oleh kalangan akademis maupun praktisi. Hal ini berkaitan dengan pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan menekankan pentingnya motivasi kerja pegawai, karena hal aparaturnya yang

memiliki motivasi kerja yang tinggilah yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Moskowist dalam hasibuan (2008 : 96) megatakan bahwa motivasi yang ada adalah inisiatif dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Dan menurut Handoko (2007 : 252) bahwa motifasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi berprestasi mempunyai peranan yang peting dalam penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai banyak energy untuk melakukan pekerjaan.

Dari pendapat ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang ada dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan sendiri sesuai dengan tugasnya guna meraih keberhasilan setinggi-tingginya dalam pekerjaan.

2.5 Ciri Pegawai yang memiliki motivasi kerja pegawai

Individu yang memiliki motivasi kerja pegawai tinggi akan menunjukkan tingkah laku atau ciri yang berbeda dengan individu yang motivasi berprestasinya rendah. Ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menurut Mc Clelland dalam mangkunegara (2012 : 103), antara lain :

a. Berorientasi sukses

Individu yang mempunyai motivasi berprestasi selalu berkeyakinan dan optimis untuk sukses.

b. Berpandangan jauh ke depan dan menghargai waktu

Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi selalu mempunyai kehendak dan tujuan yang luhur di masa depan.

c. Bertanggung jawab terhadap tugas

Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

d. Memperhatikan umpan balik

Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan juga membutuhkan adanya umpan balik dari orang lain sebagai suatu pertimbangan. Ia tetap memperhatikan masukan dari orang lain untuk meningkatkan kualitas dirinya dan berupa memperbaiki diri berdasarkan masukan dari orang lain.

e. Menyukai tantangan

Menyukai tugas yang menuntunnya berkreaitivitas dan berinovasi.

f. Tangguh dalam bekerja

Individu yang mempunyai tugas, tidak mudah putus asa (menyerah) menghadapi kesulitan, bersemangat dan penuh vitalitas dalam bekerja, dan selalu berusaha bekerja mandiri tanpa bantuan orang lain.

2.6 Teori Motivasi

Cempbell dkk dalam siswanto (2008 : 127) mengelompokan teori motivasi menjadi kategori sebagai berikut :

1. Teori kepuasan (content theories)

a. Teori hierarki kebutuhan menurut Abraham H. Maslow

Maslow dalam Siswanto (2008 : 128) mengemukakan bahwa kebutuhan individu dapat disusun dalam suatu hierarki. Hierarki kebutuhan yang paling tinggi dalam kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling kuat sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Sedangkan hierarki kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri.

1. Kebutuhan fisiologis

Kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan keselamatan atau keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan diri intimidasi baik kejadian atau lingkungan.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi

Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.

4. Kebutuhan penghargaan atau rekognisi

Motiv utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan rekognisi, yaitu sebagai berikut:

- Prestise

Prestise dilukiskan sebagai sekumpulan definisi yang tidak tertulis dari berbagai perbuatan yang di harapkan individu tampil dimuka orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai, secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.

- Kekuasaan

Kekuasaan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya.

5. Kebutuhan aktualitas diri

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi.

6. Teori dua faktor menurut Frederick Herzberg

Kesimpulan khusus yang dihasilkan Herzberg dalam Siswanto (2008 : 129) adalah : pertama, terdapatnya serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para bawahan apabila kondisi tersebut tidak ada. Kedua, serangkaian kondisi intrinsik kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik.

b. Teori kebutuhan menurut David C. McClelland

Menurut Siswanto (2008 : 130) teori motivasi dari McClelland dihubungkan dengan konsep belajar. Oleh karena itu, banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Tiga kebutuhan yang dikemukakan adalah :

- Kebutuhan akan kinerja
- Kebutuhan akan afiliasi

- Kebutuhan akan kekuasaan

II. Teori proses (process theory)

a. Teori harapan

Menurut Siswanto (2008 : 131) Dalam suatu organisasi, setiap individu memiliki harapan usaha kinerja. Harapan tersebut menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut.

Menurut Danim (2004 : 34) teori pengharapan tentang motivasi dibangun atas pendekatan kognitif. Ada tiga konsep esensial yang mendasari motivasi manusia, yaitu penghargaan, nilai, dan perantara.

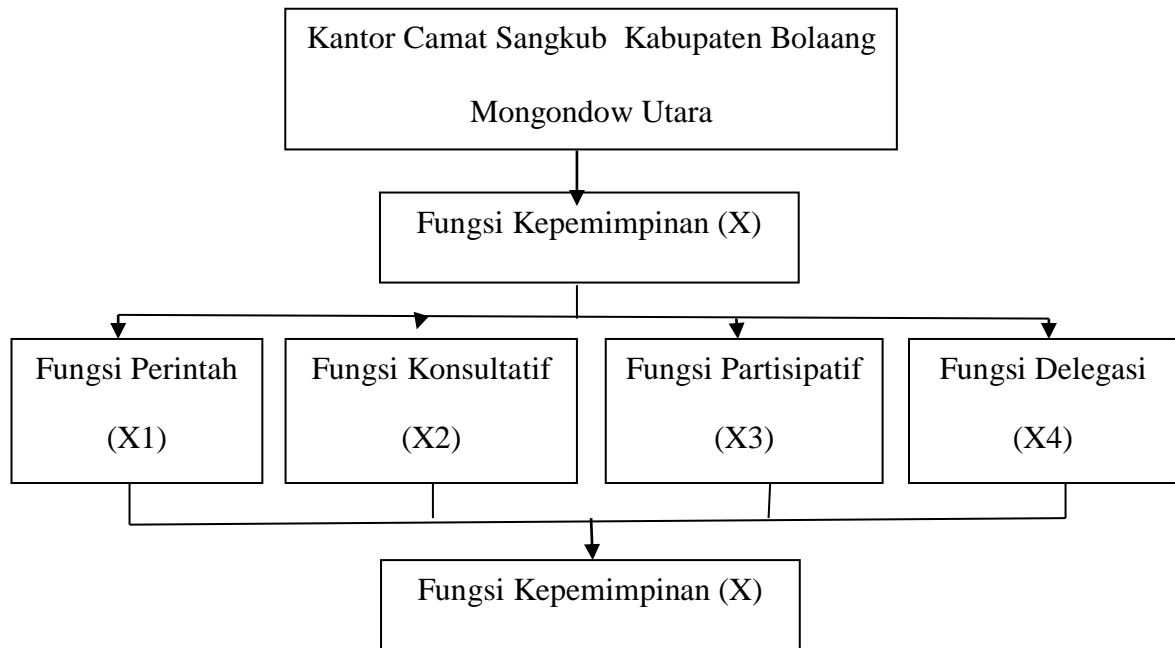
b. Teori keadilan

Menurut Siswanto (2008 : 131) teori keadilan menekankan bahwa bawahan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama. Dasar dari teori motivasi ini dengan dimensi bahwa individu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil.

c. Teori penguatan

Menurut Siswanto (2008: 132) penguatan merupakan prinsip belajar yang sangat penting. Tanpa penguatan tidak akan terjadi modifikasi perilaku yang dapat diukur.

2.7 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis

1. Fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2), fungsi partisipatif (X3) dan fungsi delegasi (X4) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2), fungsi partisipatif (X3), dan fungsi delegasi (X4) secara persial perpegaruh terhadap motivasi kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

BAB III

OBJEYK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka piker penelitian maka yang menjadi objek dalam penelitian adalah “ fungsi kepemimpinan yang berfungsi yang berupa fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2), fungsi partisipatif (X3) dan fungsi delegasi (X4), serta motivasi kinerja pegawai (Y) di kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode pendekatan survey, yakni melalui pendekatan ini pemecehan masalah penelitian akan dilakukan dengan cara mendeskripsikan keadaan subjek maupun objek penelitian.

Pendapat tersebut didasarkan pada pendapat simgarimbun dan Effendy (2006 : 5), yaitu “apabila penelitian menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotsis maka dinamakan penelitian penjelasan (*Eksplanatory research*)”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penelitian, maka variabel penelitian dioperasionalkan terlebih dahulu. Operasionalisasi variabel penelitian ini lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 3.1. di bawah ini.

Tabel 3.1

Oprasionalisasi variable X dan Y

Variable	Sub variabel	Indicator	Skala
Fungsi Kepemimpinan (variabel X) Menurut Paolong (2008 : 30)	Fungsi perintah (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Menentukan keputusan yang diambil - Menentukan cara bawahan melaksanakan perintahnya - Menentukan hubungan kerja, baik antara sesama pegawai maupun hubungan kerja dengan pemimpin. - Komunikasi bersifat satu arah kepada pegawainya. 	ordinal
	Fungsi konsultatif (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Bermusyawarah dengan bawahan sebelum mengambil keputusan - Menghendaki dukungan dari bawahan atas segala keputusan yang diambil - Memberikan 	

			kepercayaan kepada bawahan untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas - Melakukan komunikasi bersifat dua arah kepada bawahannya	Ordinal
		Fungsi Partisipatif (X3)	- Perhatian kepada kerja kelompok - Menekankan hubungan personalitas (pribadi) yang efektif antara pemimpin dan bawahan - Mengaktifkan orang- orang yang di pimpinnya - Memberikan kesempatan yang sama kepada setiap bawahan dalam ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan	Ordinal
		Fungsi delegasi (X4)	- Kepercayaan sangat besar kepada bawahannya	

			<ul style="list-style-type: none"> - Mendelegasikan wewenang kepada setiap bawahan untuk membuat, menetapkan, dan atau melaksanakan keputusan - Memilah-milah tugas pokok bawahannya - Mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil inisiatif dalam bekerja - Berkeyakinan dan optimis untuk sukses - Memanfaatkan waktu secara optimal untuk meraih prestasi - Memiliki target untuk berhasil dan program-program yang dijalankan - Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya 	
	<p>Motivasi kerja pegawai (variabel Y)</p> <p>Menurut McClelland</p>	<p>Aspek bidang prestasi kunci :</p> <p>a. Berorientasi sukses</p> <p>b. Berpandangan jauh ke depan menghargai waktu</p> <p>c. Bertanggung jawab terhadap</p>		

	dalam Mangkunegara (2012 : 103)	tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya - Memperhatikan masukan dari orang lain untuk meningkatkan kualitas dirinya - Menyukai tugas yang menuntutnya berkegiatan dan berinovasi - Tekun dan ulet dalam menghadapi tugas 	Ordinal
		d. Memperhatikan umpan balik		
		e. Menyukai tantangan		
		f. Tanggung jawab dalam bekerja		

Dalam melakukan uji operasional dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuesiner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yang masing-masing pilihan akan diberi bobot nilai yang berbeda-beda, yaitu seperti tampak pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2**Bobot nilai variabel**

PILIHAN	BOBOT
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3 populasi dan sampel**3.2.3.1 populasi**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh pegawai dikantor camat Sangkub yang berjumlah sebanyak 26 orang.

3.2.3.2 Sampel

Sampel menurut sugiyono (2008 : 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi di kantor Camat Sangkub, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 26 orang pegawai.

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut :

1. Metode kuesioner (angket), adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan yang disusun menyangkut fungsi kepemimpinan dan motivasi berprestasi.
2. Observasi, yaitu melalui pengamatan langsung kelokasi penelitian seraya mencermati hal-hal yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.2.5 Prosedur penelitian

3.2.5.1 Uji validitas

Untuk pengujian menggunakan rumusan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefesien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Banyak sampel

selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

n = jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti tampak pada table berikut.

tabel 3.3
interpretasi koefisien korelasi

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

Sumber : Riduwan (2008:136)

3.2.5.2 Uji realibilitas

Uji realibilitas atau kendala bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara meberikan skor yang relative sama pada seseorang responden, walaupun respon denmengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan dengan menggunakan Teknik belah dua dari *spearman brown*.

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Konversi Data

Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008:180), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Mencari data skorter besar dan terkecil.
- Mencari nilai rentangan (R) dengan rumus

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

- Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus

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

- Mencari nilai Panjang kelas (i) dengan rumus

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

- Membuat tabulasi dengan tabel penolong

No	Kelas interval	Fi	Nilai tengah (Xi)	X_i^2	$f_i \cdot X_i$	$f_i \cdot X_i^2$
1.						
2.						
jumlah		Σf_i			$\Sigma f_i \cdot X_i$	$\Sigma f_i \cdot X_i^2$

- Mencari rata-rata, dengan rumus:

$$X = \frac{\Sigma f_i X_i}{n}$$

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

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

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus :

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

Dimana:

T_i : Data Interval

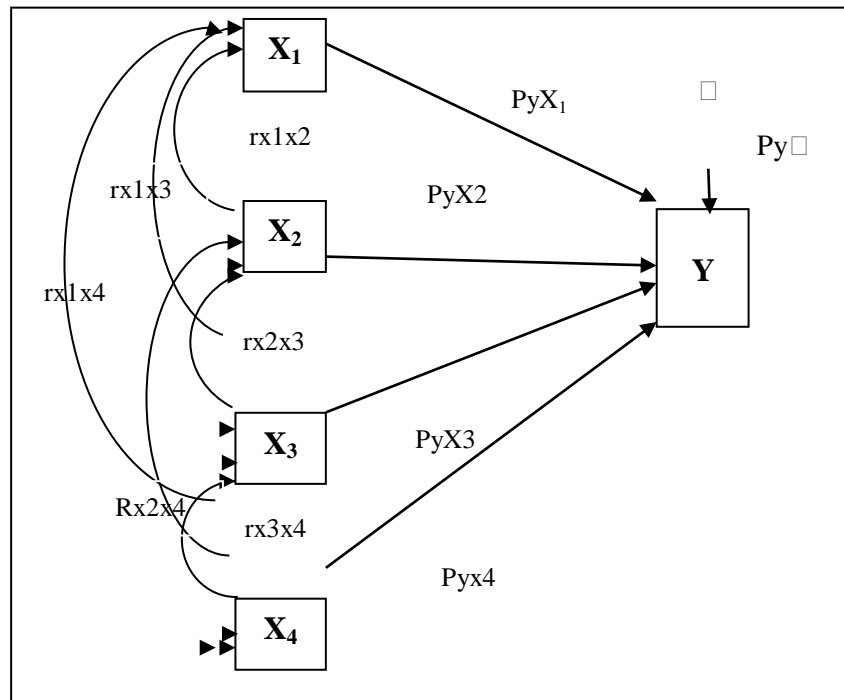
X_i : Data Ordinal

X : Nilai rata-rata

S : Simpangan baku

3.2.6.2 Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan apakah fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah (X_1), fungsi konsultatif (X_2), fungsi partisipatif (X_3) dan fungsi delegasi (X_4) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dengan menggunakan analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1
Struktur path analisis

Dimana:

X_1 = Fungsi Perintah (X_1)

X_2 = Fungsi Konsultatif (X_2)

X_3 = Fungsi partisipatif (X_3)

X_4 = Fungsi delegasi (X_4)

Y = Motivasi kerja pegawai

\square (epselon) = Variabel lain yang mempengaruhi variable Y tetapi tidak diteliti.

3.2.6.3 Penguji Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = \beta_{y_1} X_1 + \beta_{y_2} X_2 + \beta_{y_3} X_3 + \beta_{y_4} X_4 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur $\beta_{y_i} (i=1,2)$
6. Menghitung $R^2_y (X_1, X_2, X_3, X_4)$ yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3 terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti (β_{y^e}) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\beta_{y^e} = \sqrt{1 - R^2_y (X_1, X_2, X_3, X_4)}$$

8. Mengitung variabel Independent terhadap variabel Dependent
9. Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama:

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

$$H_0 : \beta_{y_1} > \beta_{y_2} \dots \dots \dots \beta_{y_k} > 0$$

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya da sebuah } \beta_{y_i} < 0$$

Statistik Uji dipergunakan adalah Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{yX_1X_2\ldots X_k}}{K(1 - R^2_{yX_1X_2\ldots X_k})}$$

Kriteria uji:

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

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

Hipotesis kedua:

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

$$H_0 : \rho_{yxi} = 0$$

$$H_0 : \rho_{yxi} \neq 0$$

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

$$t_1 = \frac{\rho_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{yX_1\ldots X_k})C_{ii}\sum x_{th}^2}{n - k - 1}}}$$

kriteria uji:

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

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

Untuk menjawab hipotesis dan mencari pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung X_1 , X_2 , X_3 , X_4 terhadap variable Y , akan diuji dengan menggunakan program SPSS 2.1 dan program excel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Kecamatan Sangkub merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Sangtombolang diresmikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow pada Bulan Oktober 2002.

A. Kondisi Geografis

Kecamatan Sangkub memiliki 7 gunung yaitu Rombe, Basudara, Pissa, Imokima, Hame, Hungafungoyo dan Tumontunia dan terdapat 9 sungai yaitu Fofutungo, Minanga Diti, Hohaso, Sangkub, Pangkusa, Ilanga, Molombai, Ohu dan Bungin.

B. Keadaan Kependudukan

Penduduk masyarakat sangkub yang memiliki basic sector pertanian, dimana sebagian besar masyarakat bermata pencaharian sebagai petani, komoditi unggul kecamatan sangkub yaitu padi.

Untuk menunjang usaha tani padi yang luas di kecamatan sangkub, pemerintah membangun sarana produksi irigasi yaitu untuk penyediaan air yang sangat dibutuhkan oleh lahan sawah.

C. Keadaan Prasarana Sosial

Sarana dan Prasarana yang baik sangat menunjang kegiatan bagi setiap pemeluknya untuk menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.

D. Keadaan Pemerintahan

Kecamatan Sangkub terdiri dari 16 Desa , dimana untuk tingkat kecamatan dipimpin oleh kepala desa.

Seperti diketahui bahwa kecamatan adalah lingkungan kerja pemerintah kecamatan yang meliputi beberapa desa. Sedangkan pemerintah kecamatan adalah Camat serta perangkat lainnya yang menyelenggarakan urusan pemerintahan urusan umum di wilayah kecamatan.

Kecamatan Sangkub merupakan wilayah kerja pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dipimpin oleh seorang Camat dalam menjalankan roda pemerintahan camat berada langsung di bawah Bupati. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan Sangkub

Berdasarkan Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Utara Nomor 62 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan, Kantor Camat sangkub Kabupaten Bolaang

Mongondow Utara termasuk pada Tipe A dan memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

a. Tugas dan Fungsi Kecamatan

Kecamatan mempunyai tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan public, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, kecamatan dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsi :

- 1). Penyelenggaraan pemerintahan umum
- 2). Koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan
- 3). Koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 4). Koordinasi penerapan penegakan Perda dan Peraturan Bupati
- 5). Koordinasi Pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum

1. Camat

Camat mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan kegiatan kecamatan.

2. Sekretariat

Sekretariat kecamatan dipimpin oleh Sekretaris Kecamatan. Sekretaris kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas,

pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan kecamatan.

Sekretaris kecamatan mempunyai fungsi :

- a. Koordinasi dan penyusunan program dan anggaran,
- b. Penyiapan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan serta pengelolaan urusan kepegawaian,
- c. Pelaksanaan administrasi umum, perencanaan program dan anggaran,
- d. Pelaksanaan pengelolaan keuangan, dan
- e. Pengelolaan perlengkapan tata usaha dan rumah tangga kecamatan.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha pimpinan, persuratan, arsip, perlengkapan, rumah tangga dan kepegawaian.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan dan anggaran Sub Bagian;
- b. Melaksanakan fungsi lain sesuai dengan tugas dan kewenangan kecamatan.

4. Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan

Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Kecamatan. Kepala Sub Bagian

Program, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan program, pelaporan dan keuangan.

Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Mengumpulkan produk perundang-undangan dan petunjuk teknis dibidang pembuatan program dan penyusunan pelaporan dan administrasi keuangan,
- b. Melakukan pelayanan gaji dilingkungan instansi,
- c. Menyiapkan bahan dan data bagi pengambilan keputusan pimpinan dibidang penyusunan program, pelaporan dan administrasi keuangan,
- d. Menyusun rumusan program kerja instansi secara berkala baik harian, bulanan maupun tahunan,
- e. Menyusun rencana anggaran,
- f. Menyusun rencana anggaran per mata anggaran,
- g. Melakukan kegiatan administrasi kenaikan gaji, dan
- h. Membuat laporan pelaksanaan tugas.

5. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, seksi pemerintahan umum menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan bahan pembinaan, pengawasan dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan,

- b. Penyusunan bahan koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum,

6. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa

Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan mempunyai Tugas membantu camat dalam menyelenggarakan kegiatan pemberdayaan masyarakat serta pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan dan penataan administrasi pemerintahan Desa/Kelurahan. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan bahan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat,
- b. Penyusunan bahan pembinaan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan,
- c. Pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan,
- d. Menyusun bahan pembinaan penataan administrasi pemerintahan desa/kelurahan,
- e. Perencanaan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada dikecamatan pada bidang pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan, dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas membantu Camat dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penegakan peraturan daerah dan peraturan bupati, kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan bahan pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum,
- b. Pelaksanaan koordinasi penegakan perda dan perbup,
- c. Penyusunan bahan pembinaan, evaluasi dan pelaporan penegakan perda dan perbup,
- d. Perencanaan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada dikecamatan pada bidang ketentraman dan ketertiban umum, dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

4.1.3 Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Sangkub terdiri dari :

1. Camat
2. Sekretariat Kecamatan
3. Kasubag Umum dan Kepegawaian
4. Kasubag Prograp dan Keuangan
5. Kasi Pemerintahan

6. Kasi Pemberdayaan Masyarakat

7. Kasi Ketentaramn dan Ketertiban

4.1.4. Visi dan Misi Kecamatan Sangkub

Visi Kecamatan Sangkub TERWUJUDNYA PELAYANAN
PUBLIK YANG SIMPATIK MENUJU KECAMATAN SANGKUB
YANG SEJAHTERA “

Misi Kecamatan Sangkub“ MANTAPKAN TATA KELOLAH
PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD AND CLEAN
GOVERNMENT)”

4.5 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarakan peneliti dalam bentuk kuisisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

4.2.1 Deskripsi Variabel Fungsi Kepemimpinan

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel fungsi kepemimpinan yaitu fungsi kepemimpinan variabel fungsi perintah, fungsi kepemimpinan variabel fungsi konsultif, fungsi kepemimpinan variabel fungsi partisipatif, dan fungsi kepemimpinan variabel

fungsi delegasi. Untuk menjelaskannya lebih singkat namun, informatif peneliti akan mendeskripsikan jawaban responden pada variabel fungsi kepemimpinan seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan yang menentukan keputusan yang akan diambil

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	3	12
4	Setuju	17	65
5	Sangat Setuju	5	19
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan yang menentukan keputusan yang akan diambil dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 65% yang menyatakan bahwa setuju bahwa pimpinan yang menentukan keputusan yang akan diambil. Kemudian, sisanya terdistribusi pada responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju, dan sangat setuju.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan yang menentukan cara bawahan melaksanakan perintahnya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	5	19
4	Setuju	6	23
5	Sangat Setuju	15	58
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan yang menentukan cara bawahan melaksanakan perintahnya dapat dilihat bahwa dari 26 aparatur yang menjadi responden penelitian sebanyak 58% yang menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan yang menentukan cara bawahan melaksanakan perintahnya. Kemudian, persentase sisanya yaitu responden yang menjawab setuju dan kurang setuju.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan yang menentukan hubungan kerja, baik antara sesama pegawai maupun hubungan kerja dengan pemimpin

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	8
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	20	76
5	Sangat Setuju	2	8
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan yang menentukan hubungan kerja, baik antara sesama pegawai maupun hubungan kerja dengan pemimpin dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 76% yang menyatakan setuju kemudian, untuk sisanya adalah responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju, dan sangat setuju.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan selalu berkomunikasi dengan satu arah bawahannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	10	38
5	Sangat Setuju	13	50
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan selalu berkomunikasi dengan satu arah bawahannya dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 50% yang menyatakan sangat setuju kemudian, untuk sisanya responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju, dan setuju.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan sebelum mengambil keputusan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	21	81
5	Sangat Setuju	4	15

Total	26	100
-------	----	-----

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan sebelum mengambil keputusan dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 81% yang menyatakan setuju kemudian, untuk sisanya responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju, dan setuju.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menghendaki dukungan dari bawahan atas segala keputusan yang diambil

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	13	50
5	Sangat Setuju	10	38
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan menghendaki dukungan dari bawahan atas segala keputusan yang diambil dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 50% yang menyatakan setuju kemudian, untuk sisanya responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju, dan setuju.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam berkreasi saat melaksanakan tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	21	81
5	Sangat Setuju	4	16
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam berkreasi saat melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 81% yang menyatakan setuju kemudian, untuk sisanya responden yang menjawab tidak setuju dan sangat setuju.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan melakukan komunikasi dua arah dengan bawahannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	21	81

5	Sangat Setuju	4	15
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan melakukan komunikasi dua arah dengan bawahannya dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 81% yang menyatakan setuju kemudian, untuk sisanya responden yang menjawab tidak setuju dan sangat setuju.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan perhatian pada pekerjaan tim

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	4
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	7	27
5	Sangat Setuju	16	61
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberikan perhatian pada pekerjaan tim dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 61% yang menyatakan sangat setuju kemudian, untuk sisanya responden yang menjawab tidak setuju, kurang setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menekankan hubungan personal yang efektif antara pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	8
3	Kurang Setuju	5	19
4	Setuju	7	27
5	Sangat Setuju	12	46
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan menekankan hubungan personal yang efektif antara pimpinan dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 46% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mengaktifkan bawahannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	3	12

4	Setuju	21	81
5	Sangat Setuju	1	4
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mengaktifkan bawahannya dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 81% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	8	31
5	Sangat Setuju	16	61
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 61% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memiliki kepercayaan yang besar kepada bawahannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	4
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	1	4
4	Setuju	16	61
5	Sangat Setuju	7	27
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memiliki kepercayaan yang besar kepada bawahannya dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 61% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendelegasikan wewenang kepada setiap bawahan untuk membuat, menetapkan, dan atau melaksanakan kegiatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	8

3	Kurang Setuju	1	4
4	Setuju	16	61
5	Sangat Setuju	7	27
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mendelegasikan wewenang kepada setiap bawahan untuk membuat, menetapkan, dan atau melaksanakan keputusan dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 61% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memilah-milah tugas pokok bawahannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	6	24
4	Setuju	14	54
5	Sangat Setuju	6	24
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memilah-milah tugas pokok bawahannya dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 54% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendorong kemampuan bawahan untuk berinisiatif dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	5	20
4	Setuju	15	58
5	Sangat Setuju	6	24
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mendorong kemampuan bawahan untuk berinisiatif dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 58% yang menyatakan setuju.

4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi Pegawai

Variabel motivasi pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel kepuasan kerja aparatur disusun peneliti dalam bentuk 7 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan

Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu berkeyakinan optimis untuk sukses

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	8	32
5	Sangat Setuju	16	61
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu berkeyakinan optimis untuk sukses dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 61% yang menyatakan sangat setuju bahwa pegawai selalu berkeyakinan optimis untuk sukses.

Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu memanfaatkan waktu untuk selalu optimal dalam meraih prestasi kinerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0

2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	6	24
4	Setuju	7	28
5	Sangat Setuju	12	46
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu memanfaatkan waktu untuk selalu optimal dalam meraih prestasi kinerja dapat dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 48% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu memiliki target untuk berhasil dalam mencapai program-program yang dijalankan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	22	85
5	Sangat Setuju	1	4
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu memiliki target untuk berhasil dalam mencapai program-program yang dijalankan dapat dilihat bahwa

dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 85% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	3	12
4	Setuju	17	65
5	Sangat Setuju	5	19
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 65% yang menyatakan setuju.

Tabel 4.21 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu memperhatikan masukan dari orang lain untuk meningkatkan kualitas diri

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	5	19
4	Setuju	6	23
5	Sangat Setuju	15	58
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu memperhatikan masukan dari orang lain untuk meningkatkan kualitas diri dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 58% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.22 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu menyukai tugas yang menuntutnya berkreaitivitas dan berinovasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	8
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	20	77
5	Sangat Setuju	2	8
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu menyukai tugas yang menuntutnya berkreaitivitas dan berinovasi dilihat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 77% yang menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.23 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu tekun dan ulet dalam mengerjakan tugas yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	4
3	Kurang Setuju	2	8
4	Setuju	10	38
5	Sangat Setuju	13	50
Total		26	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu tekun dan ulet dalam mengerjakan tugas yang diberikan dapat bahwa dari 26 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 50% yang menyatakan sangat setuju.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r . Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 26, maka df yang digunakan = $26-2= 24$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3882. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel fungsi kepemimpinan (X).

Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel Fungsi Kepemimpinan

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.544	0.3882	Valid
Item 2	0.875	0.3882	Valid
Item 3	0.779	0.3882	Valid
Item 4	0.783	0.3882	Valid
Item 5	0.921	0.3882	Valid
Item 6	0.518	0.3882	Valid
Item 7	0.921	0.3882	Valid

Item 8	0.921	0.3882	Valid
Item 9	0.937	0.3882	Valid
Item 10	0.792	0.3882	Valid
Item 11	0.627	0.3882	Valid
Item 12	0.937	0.3882	Valid
Item 13	0.937	0.3882	Valid
Item 14	0.792	0.3882	Valid
Item 15	0.627	0.3882	Valid
Item 16	0.937	0.3882	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi pegawai (Y).

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.810	0.3882	Valid
Item 2	0.782	0.3882	Valid
Item 3	0.634	0.3882	Valid
Item 4	0.558	0.3882	Valid

Item 5	0.834	0.3882	Valid
Item 6	0.725	0.3882	Valid
Item 7	0.762	0.3882	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.7 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.7 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel fungsi kepemimpinan (X).

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel X

Fungsi Kepemimpinan	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Perintah	0.739	4	Reliabel
Konsultif	0.795	4	Reliabel
Partisipatif	0.826	4	Reliabel

Fungsi Kepemimpin an	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusa n
Dukungan	0.937	4	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai $\alpha > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk fungsi kepemimpinan (X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi pegawai (Y).

Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.851	7

Dari hasil output didapatkan nilai $\alpha 0.851 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk motivasi pegawai (Y) adalah reliabel.

4.1.5 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun

tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007;147). Dalam analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 4.28 Korelasi antar Variabel

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1	.545**	.801**	.567**	.966**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.003	.000
	N	26	26	26	26	26
X2	Pearson Correlation	.545**	1	.568**	.658**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.004		.002	.000	.001
	N	26	26	26	26	26
X3	Pearson Correlation	.801**	.568**	1	.485*	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.012	.000
	N	26	26	26	26	26
X4	Pearson Correlation	.567**	.658**	.485*	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.012		.002
	N	26	26	26	26	26
Y	Pearson Correlation	.966**	.597**	.925**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	
	N	26	26	26	26	26

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

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

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.29 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.337	4	86.584	1735.141	.000 ^a
	Residual	1.048	21	.050		
	Total	347.385	25			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara fungsi kepemimpinan terhadap motivasi pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; 1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara fungsi kepemimpinan terhadap motivasi pegawai (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila p-value (sig) $> \alpha$
- H_0 ditolak bila p-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig < α ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig < α ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig < α ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara fungsi kepemimpinan terhadap motivasi pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan fungsi perintah, fungsi konsultif, fungsi partisipatif, dan fungsi dukungan berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.30 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.996	.22338

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel fungsi kepemimpinan yang terdiri dari fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2), fungsi partisipatif (X3) dan fungsi delegasi (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.997 atau 99,7%.

4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.31 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2.803	.299
X1	.622	29.227	.000
X2	.024	1.400	.176
X3	.414	19.916	.000
X4	-.002	-.125	.902

a. Dependent Variable:

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 1.4 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Kompensasi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} = 0$$

(Fungsi perintah, fungsi konsultif, fungsi partisipatif, fungsi delegasi tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} \neq 0$$

(Fungsi perintah, fungsi konsultif, fungsi partisipatif, fungsi delegasi signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

P-value (sig) Fungsi Perintah = $0.000 < \alpha (0,05)$

P-value (sig) Fungsi Konsultif = $0.176 < \alpha (0,05)$

P-value (sig) Fungsi Partisipatif = $0.000 < \alpha (0,05)$

P-value (sig) Fungsi Delegasi = $0.902 < \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel fungsi perintah dan fungsi delegasi signifikan.

4.1.5.3 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.32 Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients
	Beta
1 (Constant)	
X1	.622
X3	.414

a. Dependent Variable: Y

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx1} = 0.622$$

$$\rho_{yx3} = 0.414$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx3}X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.622X1 + 0.414X3 + \varepsilon$$

4.2.5 Diagram Analisis Jalur

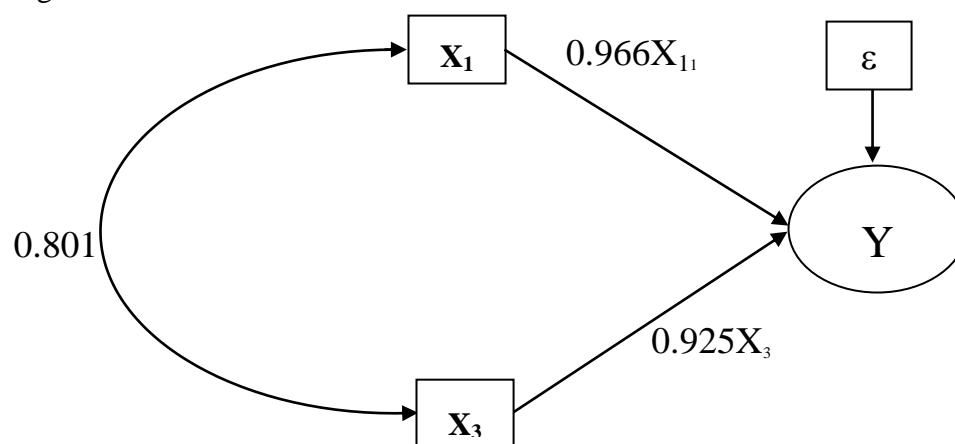
Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

Tabel 4.33 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja Pegawai (Y) dengan Fungsi Kepemimpinan Fungsi Perintah (X1) (r_{yx1})	0.966	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Motivasi Kerja Pegawai (Y) dengan Fungsi Kepemimpinan Fungsi Partisipatif (X3) (r_{yx3})	0.925	Erat	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Fungsi Kepemimpinan dengan Fungsi Delegasi (X1) dengan Fungsi Kepemimpinan	0.801	Sangat Erat	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, signifikan

dengan Fungsi Partisipatif (X3) r_{x1x3})					
--	--	--	--	--	--

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Kompensasi terhadap Motivasi Pegawai

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa fungsi perintah (X1) dan fungsi partisipatif (X3) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif yang besar bahkan sangat erat. Variabel eksogen tersebut secara bersama-sama X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel endogen motivasi pegawai (Y).

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

Tabel 4.34 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Fungsi Perintah terhadap Motivasi Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	pyx1.pyx1	(0.966)(0.966)	0.933
X1 melalui X3	pyx1.rx1x3.pyx3.0.1	(0.966)(0.801)(0.925)	0.007
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.94

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel fungsi perintah (X1) terhadap motivasi pegawai (Y) adalah sebesar 0.94 atau 94%.

Tabel 4.35 Pengaruh langsung dan tidak langsung X3 (Fungsi Partisipatif) terhadap Motivasi Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X3 langsung	Pyx3.pyx3	(0.925)(0.925)	0.855
X3 melalui X1	Pyx3.rx1x3.pyx1.0.1	(0.925)(0.801)(0.966)	0.007
Total Pengaruh X3 terhadap Y			0.862

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel fungsi partisipatif (X3) terhadap motivasi pegawai (Y) adalah 0.862 atau 86.2%. Hal ini berarti fungsi perintah (X1) memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan fungsi partisipatif (X3) terhadap motivasi pegawai (Y).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel fungsi kepemimpinan yang terdiri dari variabel fungsi perintah (X1), fungsi konsultatif (X2), fungsi partisipatif (X3), fungsi delegasi (X4) secara simultan berpengaruh positif kepada motivasi pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 99,7%.
2. Fungsi kepemimpinan (X) yakni fungsi perintah (X1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 94%.
3. Fungsi kepemimpinan (X) yakni fungsi partisipatif (X3) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow sebesar 86,2%.

5.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah :

1. Disaran kepada pemerintah kecamatan untuk lebih memperhatikan iklim organisasi guna mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.
2. Diharapkan pada pemerintah Kecamatan Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, lebih memberikan dukungan kepada pegawai guna peningkatan kinerja, dan memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang banyak melanggar disiplin kerja, sehingga jika hal ini dilakukan maka dengan sendirinya pegawai akan meningkatkan prestasi kerja mereka masing-masing guna peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anni, Chatarina Tri. 2010. *Psikologi Kerja*. UPT MKK UNNES. Semarang.
- Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. ***Prosedur Penelitian***. PT RinekaCipta. Jakarta
- Anoraga, Pandji. 2007. *Psikologikerja*. RinekaCipta. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2007. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2012. ***Pemimpin dan Kepemimpinan apakah kepemimpinan Abnormal itu?***. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2012. *Manajemen Sumbe Daya Manusia Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Syaffie, Inukencana, 2010. ***Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia***. Refika Aditama. Bandung.
- Suryana. 2012. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Pegawai*. BPFE. Yogyakarta.
- Wirjana, Bernardine R, dan Supardo, Susilo. 2012. *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. ANDI. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, & Effendy, Soffian 2006. *Metode Penelitian Survei*. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung, CV Alfabeta.
- Siswanto, H,B, 2008, *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2008. ***Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia***. Refika Aditama Bandung.
- Wijono. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori,*

Lampiran I

KUESIONER

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”** atas waktu dan kesedianya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan :

Usia :

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

II. PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan jawaban

SS : Sangat Setuju

- S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

A. Fungsi Kepemimpinan Variabel Perintah (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	JLH
	Pimpinan yang menentukan keputusan yang akan di ambil						
2	Pimpinan yang menentukan cara bawahan melaksanakan perintahnya						
3	Pimpinan yang menentukan hubungan kerja, baik antara sesama pegawai maupun hubungan kerja dengan pemimpin						
4	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan satu arah dengan bawahannya						

B. Fungsi Kepemimpinan Variabel Fungsi Konsultif (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	JLH
1	Pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan sebelum mengambil keputusan						
2	Pimpinan menghendaki dukungan dari bawahan atas segala keputusan yang diambil						
3	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam berkreasi saat melaksanakan tugas						
4	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah dengan bawahannya						

C. Fungsi Kepemimpinan Variabel Fungsi Partisipatif (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	JLH
1	Pimpinan memberikan perhatian pada pekerjaan tim						
2	Pimpinan menekankan hubungan personal yang efektif antara pimpinan						
3	Pimpinan mengaktifkan bawahannya						
4	Pimpinan memberikan kesempatan yang sama kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam suatu kegiatan						

D. Fungsi Kepemimpinan Variabel Fungsi Delegasi (X4)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	JLH
1	Pimpinan memiliki kepercayaan yang besar kepada bawahannya						
2	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada setiap bawahan untuk membuat, menetapkan, dan melaksanakan keputusan						
3	Pimpinan memilah-ilah tugas pokok bawahannya						
4	Pimpinan mendorong kemampuan bawahan untuk berinisiatif dalam bekerja						

E. Motivasi Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	JLH
1	Pegawai selalu berkeyakinan dan optimis untuk sukses						
2	Pegawai selalu memanfaatkan waktu untuk selalu optimal dalam meraih prestasi kinerja						
3	Pegawai selalu memiliki target untuk berhasil dalam mencapai program-program yang dijalankan						
4	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya.						
5	Pegawai selalu memperhatikan masukan dari orang lain untuk meningkatkan kualitas diri						
6	Pegawai selalu menyukai tugas yang menuntutnya berkreaitivitas dan berinovasi						
7	Pegawai selalu tekun dan ulet dalam mengerjakan tugas yang diberikan						

Saran

.....

Lampiran II. Data Responden Variabel Fungsi Kepemimpinan

1	2	3	4
4	5	4	5
4	5	4	5
5	4	4	4
4	3	4	4
4	4	4	4
2	3	3	4
4	3	4	4
4	4	4	4
4	5	4	5
4	5	4	5
4	5	4	5
5	5	5	4
5	3	2	2
4	5	4	5
4	5	4	5
4	5	4	5
3	4	2	4
5	4	5	4
4	5	4	5
4	5	4	5
4	5	4	5
4	5	4	5
4	5	4	5
3	4	4	3
3	3	3	3
5	5	4	4

1	2	3	4
4	5	4	4
4	5	4	4
5	4	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	2	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	4	5	5
5	4	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
4	3	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
5	4	5	5
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
2	3	2	2
4	4	4	4
4	4	4	4

1	2	3	4
5	4	4	5
5	5	4	5
4	3	5	4
4	4	4	4
5	4	4	5
3	3	2	3
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	4	5
5	5	4	5
5	5	4	5
5	5	4	5
5	2	4	5
5	5	4	5
5	5	4	5
5	4	4	5
4	3	4	4
5	5	4	5
4	3	4	4
5	5	4	5
5	5	4	5
5	5	4	5
5	5	4	5
4	3	3	4
3	4	3	3
4	3	4	4

1	2	3	4
5	5	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	5	5
3	3	3	3
4	4	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
2	2	3	3
4	4	4	4
4	4	3	3

Lampiran III. Data Responden Variabel Motivasi Kerja Pegawai

1	2	3	4	5	6	7
5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5
4	3	5	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4
5	2	4	5	3	2	2
5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	5
4	3	4	3	4	2	4
5	5	4	5	4	5	4
4	3	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5
4	3	3	3	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	5	5	4	4

Lampiran IV. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

		Correlations				
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.287	.428 [*]	.000	.544 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.155	.029	1.000	.004
	N	26	26	26	26	26
Item_2	Pearson Correlation	.287	1	.482 [*]	.783 ^{**}	.875 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.155		.013	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_3	Pearson Correlation	.428 [*]	.482 [*]	1	.475 [*]	.779 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029	.013		.014	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_4	Pearson Correlation	.000	.783 ^{**}	.475 [*]	1	.783 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.014		.000
	N	26	26	26	26	26
Skor_Total	Pearson Correlation	.544 ^{**}	.875 ^{**}	.779 ^{**}	.783 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.739	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.144	1.000**	1.000**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.484	.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_2	Pearson Correlation	.144	1	.144	.144	.518**
	Sig. (2-tailed)	.484		.484	.484	.007
	N	26	26	26	26	26
Item_3	Pearson Correlation	1.000**	.144	1	1.000**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.484		.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_4	Pearson Correlation	1.000**	.144	1.000**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.484	.000		.000
	N	26	26	26	26	26
Skor_Total	Pearson Correlation	.921**	.518**	.921**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.591**	.553**	1.000**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_2	Pearson Correlation	.591**	1	.206	.591**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.001		.312	.001	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_3	Pearson Correlation	.553**	.206	1	.553**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.003	.312		.003	.001
	N	26	26	26	26	26
Item_4	Pearson Correlation	1.000**	.591**	.553**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003		.000
	N	26	26	26	26	26
Skor_Total	Pearson Correlation	.937**	.792**	.627**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	26	26	26	26	26

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.591**	.553**	1.000**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_2	Pearson Correlation	.591**	1	.206	.591**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.001		.312	.001	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_3	Pearson Correlation	.553**	.206	1	.553**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.003	.312		.003	.001
	N	26	26	26	26	26
Item_4	Pearson Correlation	1.000**	.591**	.553**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003		.000
	N	26	26	26	26	26
Skor_Total	Pearson Correlation	.937**	.792**	.627**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	26	26	26	26	26

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.684**	.684**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.684**	.684**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_3	Pearson Correlation	.684**	.684**	1	1.000**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000

	N	26	26	26	26	26
Item_4	Pearson Correlation	.684**	.684**	1.000**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	26	26	26	26	26
Skor_Total	Pearson Correlation	.915**	.915**	.920**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.684**	.684**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.684**	.684**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_3	Pearson Correlation	.684**	.684**	1	1.000**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_4	Pearson Correlation	.684**	.684**	1.000**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	26	26	26	26	26
Skor_Total	Pearson Correlation	.915**	.915**	.920**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.684**	.684**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.684**	.684**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_3	Pearson Correlation	.684**	.684**	1	1.000**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	26	26	26	26	26
Item_4	Pearson Correlation	.684**	.684**	1.000**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	26	26	26	26	26
Skor_Total	Pearson Correlation	.915**	.915**	.920**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.591**	.553**	.536**	.663**	.381	.477*	.810**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.005	.000	.055	.014	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26

Item_2	Pearson	.591**	1	.206	.125	.563**	.616**	.684**	.782**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.001		.312	.543	.003	.001	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Item_3	Pearson	.553**	.206	1	.783**	.401*	.292	.296	.634**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.003	.312		.000	.043	.148	.143	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Item_4	Pearson	.536**	.125	.783**	1	.287	.428*	.000	.558**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.005	.543	.000		.155	.029	1.000	.003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Item_5	Pearson	.663**	.563**	.401*	.287	1	.482*	.783**	.834**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.043	.155		.013	.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Item_6	Pearson	.381	.616**	.292	.428*	.482*	1	.475*	.725**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.148	.029	.013		.014	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Item_7	Pearson	.477*	.684**	.296	.000	.783**	.475*	1	.762**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.143	1.000	.000	.014		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Skor_Total	Pearson	.810**	.782**	.634**	.558**	.834**	.725**	.762**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	7

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1	.545**	.801**	.567**	.966**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.003	.000
	N	26	26	26	26	26
X2	Pearson Correlation	.545**	1	.568**	.658**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.004		.002	.000	.001
	N	26	26	26	26	26
X3	Pearson Correlation	.801**	.568**	1	.485*	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.012	.000
	N	26	26	26	26	26
X4	Pearson Correlation	.567**	.658**	.485*	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.012		.002
	N	26	26	26	26	26
Y	Pearson Correlation	.966**	.597**	.925**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	
	N	26	26	26	26	26

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

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.996	.22338

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.337	4	86.584	1735.141	.000 ^a
	Residual	1.048	21	.050		
	Total	347.385	25			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

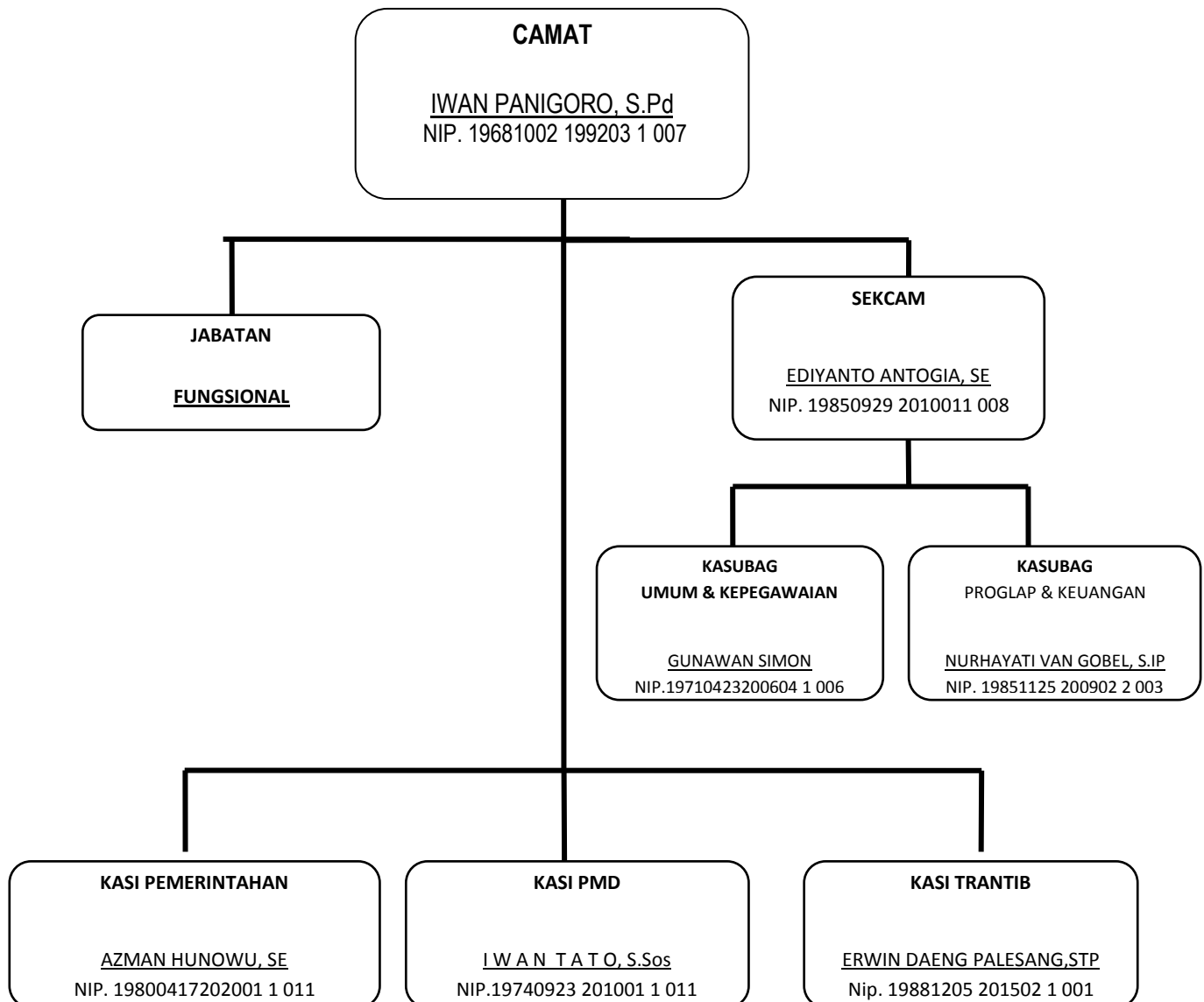
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.440	.414		-1.064	.299
	X1	1.040	.036	.622	29.227	.000
	X2	.046	.033	.024	1.400	.176
	X3	.681	.034	.414	19.916	.000
	X4	-.003	.025	-.002	-.125	.902

a. Dependent Variable: Y

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN SANGKUB





PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KECAMATAN SANGKUB

Alamat Jalan Trans Sulawesi Desa Sangkub 1, Kode Post 95762

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 100/ 261 /C.01/SKB/XI/2021

Saya Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IWAN PANIGORO, S.Pd
NIP : 196810021992031007
Pangkat / Gol Ruang : Pembina Tingkat I / IV.b
Jabatan / Instansi : Camat / Kantor Camat Sangkub

Memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : VELTIANI HINUR
NIM : S2118143
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Universitas : Ichsan Gorontalo

Bahwa Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan Penelitian di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sejak tanggal 25 Agustus s/d 25 November 2021 untuk penyusunan Skripsi dengan judul : *"Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara"*

Demikian Surat Rekomendasi diberikan untuk keperluan.

Sangkub, 24 November 2021
Camat Sangkub


IWAN PANIGORO, S.Pd
Pembina Tingkat I / IV.b
Nip. 19681002 199203 1 007



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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 097/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : VELTIANI HINUR
NIM : S2118143
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

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

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602

Gorontalo, 25 Mei 2022
Tim Verifikasi

Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



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

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

Nomor : 3513/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Veltiani Hinur
NIM : S2118143
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Judul Penelitian : PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
SANGKUB KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW
UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 12 Agustus 2021
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

PAPER NAME

SKRIPSI_S2118143_VELTIANI HINUR_PE
NGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERH
ADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KA
NT

AUTHOR

S2118143 VELTIANI HINUR

WORD COUNT

10152 Words

CHARACTER COUNT

64316 Characters

PAGE COUNT

80 Pages

FILE SIZE

224.4KB

SUBMISSION DATE

Jun 7, 2022 11:40 AM GMT+8

REPORT DATE

Jun 7, 2022 11:43 AM GMT+8

● 30% Overall Similarity

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

- 29% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

ABSTRACT

VELTIANI HINUR. S21118143. THE EFFECT OF LEADERSHIP FUNCTIONS ON THE APPARATUS WORK MOTIVATION AT THE SANGKUB SUBDISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW

This study aims to: (1) find the effect of the command function, consultative function, participatory function, and delegation function simultaneously on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, and (2) find out the effect of the command function, consultative function, participatory function, and the delegation function partially on the apparatus work motivation at the Sangkub Sub-district Office, North Bolaang Mongondow Regency. This study uses a quantitative method with a survey approach. The population in this study includes all apparatus at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, namely 26 people. The results of this study indicate that: 1) There is a simultaneous effect of leadership functions covering command functions, consultative functions, participatory functions, and delegation functions on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, by 99.7%. 2) There is a partial effect of the command function on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency, by 94%. 3) There is no partial effect of the consultative function on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency. (4) There is a partial effect of the participatory function on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency by 86.2%. (5) There is no partial effect of the delegation function on the apparatus work motivation at the Sangkub Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow Regency.

Keywords: *leadership function, work motivation*



ABSTRAK

VELTIANI HINUR. S2118143. PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SANGKUB KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh fungsi perintah, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif dan fungsi delegasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) mengetahui pengaruh fungsi perintah, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif dan fungsi delegasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 26 orang. Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan yang berupa fungsi perintah, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif dan fungsi delegasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 99,7%. (2) Terdapat pengaruh fungsi perintah secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 94%. (3) Tidak ada pengaruh fungsi konsultatif secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. (4) Terdapat pengaruh fungsi partisipatif secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 86,2%. (5) Tidak ada pengaruh fungsi delegasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sangkub Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Kata kunci: fungsi kepemimpinan, motivasi kerja



BIODATA MAHASISWA



Identitas

Nama : Veltiani Hinur
Nim : S2118143
Tempat, Tanggal Lahir : Talaga, 08 Desember 1978
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik
Alamat : Desa Talaga Kecamatan Bintauna Kabupaten
Bolaang Mongondow Utara
Alamat e-mail : hinurveltiani@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. Sekolah Dasar di SDN I Talaga Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara lulus Tahun 1990.
- b. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri I Bintauna Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara lulus Tahun 1993.
- c. Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri I Bintauna Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara lulus Tahun 1996.