

**PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR  
SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN  
PINOLOSIAN KABUPATEN BOLAANG  
MONGONDOW SELATAN**

**OLEH :**

**SARWINDI PAPUTUNGAN  
NIM : S2116049**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pada Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo



**PRODI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

### PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN PINOLOSIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

OLEH :

SARWINDI PAPUTUNGAN

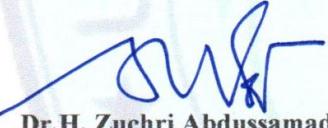
NIM: S2116049

#### SKRIPSI

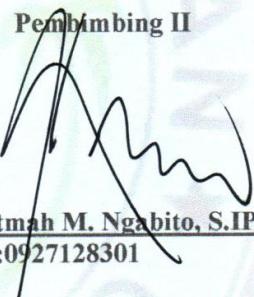
Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 28 Maret 2022

Pembimbing I

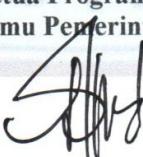
  
Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si  
NIDN:0016026604

Pembimbing II

  
Dr. Fatmawati Ngabito, S.I.P., M.Si  
NIDN:0927128301

Mengetahui,

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd Razak, S.I.P., M.A.P  
NIDN:0924076701

## HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

### PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN PINOLOSIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

OLEH :

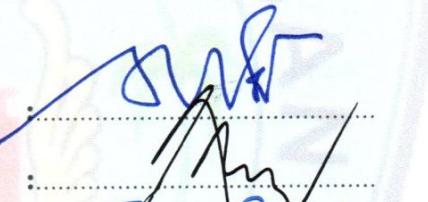
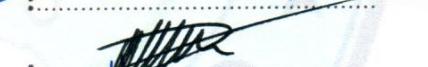
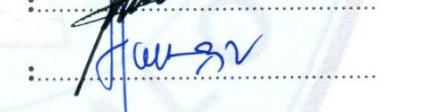
SARWINDI PAPUTUNGAN

NIM: S2116049

#### SKRIPSI

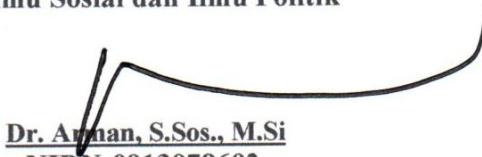
Telah Dipertahankan dihadapan Penguji  
Pada Tanggal 28 Maret 2022  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

#### Komisi Penguji :

1. Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K.,M.Si : 
2. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P.,M.Si : 
3. Dr. Moch. Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si : 
4. Novaliansyah Abdussamad, S.I.P.,M.A : 
5. Swastiani Dunggio,S.I.P.,M.Si : 

#### Mengetahui :

Dekan Fakultas  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

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

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan

  
Darmawaty Abd Razak, S.I.P., M.AP  
NIDN:0924076701

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sarwindi Paputungan  
NIM : S2116049  
Kosentrasi : Manajemen Pemerintahan Daerah  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (Skripsi) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan ” merupakan asli hasil karya ilmiah saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk mendapatkan Gelar Sarjama di Universitas Ichsan Gorontalo atau diperguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan atau pemikiran, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dan saran tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat pendapat atau karya yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dan apabila ditemukan atau terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya siap menerima sanksi, berupa sanksi akademik yang berupa pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, Februari 2022  


## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

MOTTO :

*“Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masalalu, oleh karena itu tataplah  
masadepan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali”*

(WINDI PAPUTUNGAN)

Hasil karya ilmiah (Skripsi) ini saya persembahkan kepada Ibu dan Ayah Satija Paputungan dan Salimin Paputungan serta kaka dan sodara satu-satunya Sarwenda Paputungan S.Pd tersayang yang telah banyak berkorban dalam segala hal dan memotivasi dalam penyelesaian karaya ilmiah ini. Sahabatku Anin Sania Hakim, S.Sos yang senantiasa mendampingiku dan menemaniku saat penelitian. Calon suamiku Noval Abdullah yang tak pernah lelah mendukung, memotivasi serta menemaniku sampai dengan saat ini. Teman-teman FISIP Prodi Ilmu Pemerintahan Angkatan 2016 yang selalu ada disaat suka dan duka. Serta :

## **ALMAMATER TERCINTA**

**TEMPAT AKU BELAJAR DAN MENIMBAH ILMU**

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

## ABSTRACT

### **ASARWINDI PAPUTUNGAN. S2116049. PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN PINOLOSIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN**

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam metodenya tersistematis, tersusun dengan jelas dan banyak menggunakan angka, grafik, tabel, gambar dan tampilan lain mulai dari proses pengumpulan data, mengolahnya bahkan sampai pada bagian akhir yaitu kesimpulan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Birokrasi (X) terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Y) di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran hasil tanggapan dari responden mengenai sebuah variabel yang diolah menjadi data dalam bentuk angka dengan menggunakan statistik deskriptif dengan tujuan untuk membuktikan sebuah hipotesis. Berdasarkan hasil statistik uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan instumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Kemudian hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 25 menunjukkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,520 (52%) berarti ada korelasi atau hubungan antara Kepemimpinan Birokrasi (X) dan Motivasi Kerja (Y) di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Sementara itu, R Square sebesar 0,270 (27%) yang dalam pengertian bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Birokrasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,27 (27%) dan sebesar 0,73 (73%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



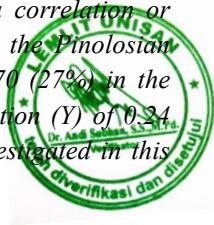
Kata kunci: kepemimpinan birokrasi, motivasi kerja, aparatur sipil negara

## ***ABSTRACT***

*Sarwindi Paputungan :S2116049, 2022, The Effect of Bureaucratic Leadership on Work Motivation of State Civil Apparatuses at the Pinolosian District Office, South Bolaang Mongondow Regency*

*Quantitative research is research in which the method is systematic, clearly structured and uses a lot of numbers, graphs, tables, pictures and other displays starting from the data collection process, processing it even to the end, namely the conclusion. The purpose of this study is to find out and analyze how much influence the Bureaucratic Leadership (X) has on the Work Motivation of the State Civil Apparatus (Y) at the Pinolosian District Office, South Bolaang Mongondow Regency. This study uses descriptive quantitative research methods, namely providing a picture of the results of responses from respondents regarding a variable that is processed into data in the form of numbers using descriptive statistics with the aim of proving a hypothesis. declared valid and reliable. Then the results of simple linear regression analysis with the help of SPSS 25 show the results of a correlation coefficient of 0.520 (52%) meaning that there is a correlation or relationship between Bureaucratic Leadership (X) and Work Motivation (Y) at the Pinolosian District Office, South Bolaang Mongondow Regency. Kemudian R Square is 0.270 (27%) in the sense that there is an influence of Bureaucratic Leadership (X) on Work Motivation (Y) of 0.24 (27%) and 0.73 (73%) the rest is influenced by other variables that are not investigated in this study.*

*Keywords:* Bureaucratic Leadership, Work Motivation of State Civil Apparatus



## KATA PENGANTAR

*Bissmillahiramannirahim*

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Subahanahu wa Ta'ala. Yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kekuatan kepada saya, sehingga penulis bisa meyelesaikan Skripsi ini. Sholawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhamad Shallallahu 'alaihi wa sallam. Yang menghantarkan kita dari alam kebodohan menuju alam yang penuh ilmu semoga rahmat dan karunianya akan terus mengalir kepada kita umatnya yang masih setia dan konsisten mengikuti ajarannya.

Dalam rangka penyempurnaan skripsi ini saya mengharapkan adanya koreksi atau saran yang positif yang membangun, sehingga penulis ini dapat memberikan yang terbaik sebagai bentuk pertanggung jawaban ilmiah pada akhirnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dapat selesai karena mendapat dukungan dan bantuan dari banyak orang. Maka dengan itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua saya yang sampai hari ini masih memberikan doa yang tiada hentinya untuk saya dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Penulis tak lupa mengucapkan rasa terima kasih kepada berbagai pihak dibawah ini yang telah memberi dukungan kepada penulis baik arahan serta motivasi. Kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar. SE, M,AK selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi yang telah memberikan pencerahan keilmuan di Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.

Abdul Gaffar Latjoke, M.,Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo yang juga memberikan kebijakan selama mengemban studi di Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman, S,Sos.,M.,Si selaku Dekan Falkultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang juga memberikan motivasi selama ini, Ibu Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Falkultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Sandi Prahara, ST.,M.SI selaku sekertaris jurusan ilmu pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, wabil khusus Bapak Dr. Zuchri Abdussamad, M.Si selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito S.IP.,M.Si selaku pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis. Serta Bapak/Ibu Seluruh staf dosen dilingkungan Civitas Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Teman-teman Prodi Ilmu Pemerintahan Angkatan 2016 yang memberikan sumbangsih berupa dukungan secara langsung maupun tidak langsung. Semoga segala bantuan dan kebaikan beroleh nilai ibadah di sisi Allah Subahannahu wa Ta'ala. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama penulis dan dijadikan sebagai bahan pembelajaran dikemudian hari.

**Gorontalo, Februari 2022**  
**Penulis**

Sarwindi Paputungan

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING <b>Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.</b>	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
PERNYATAAN .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALOABSTRAK .....	vii
ABSTRAK .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.</b>
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Tujuan Penelitian .....	6
1.4    Manfaat Penelitian .....	6
BAB II .....	8
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN .....	8
DAN HIPOTESIS .....	8
2.1    Kajian Pustaka .....	8
2.1.1    Pengertian Kepemimpinan .....	8
2.1.2    Teori Kepemimpinan .....	12
2.1.3    Gaya Kepemimpinan .....	13
2.1.4    Prinsip- Prinsip Kepemimpinan .....	19
2.1.5    Kriteria Seorang Pemimpin .....	21
2.1.6    Sifat-Sifat Kepemimpinan .....	22
2.1.7    Fungsi dan Peran Kepemimpinan .....	24
2.1.8    Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	27
2.1.9    Pengertian Motivasi Kerja .....	28

2.1.10	Model-model Motivasi Kerja .....	30
2.1.11	Tujuan Motivasi Kerja .....	31
2.1.12	Hubungan Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja .....	32
2.1.13	Pengertian Aparatur Sipil Negara .....	34
2.1.14	Kerangka Pemikiran .....	41
2.1.15	Hipotesis .....	42
BAB III .....		43
OBYEK DAN METODE PENELITIAN .....		43
3.1	Obyek Penelitian .....	43
3.2	Metode Penelitian .....	43
3.2.1	Desain Penelitian .....	43
3.2.2	Operasionalisasi Variabel .....	44
3.2.3	Populasi Dan Sampel .....	46
3.2.4	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.2.5	Pengujian Instrumen Penelitian .....	48
3.2.6	Uji Koefisien Determinasi .....	50
3.3	Metode Analisis Data .....	50
3.4	Pengujian Hipotesis .....	51
BAB IV .....		53
HASIL DAN PEMBAHASAN .....		53
4.1	Gambaran Secara Umum .....	53
4.1.1.	Sejarah Kecamatan .....	53
4.1.2.	Struktur Pegawai Pemerintah Kecamatan Pinolosian .....	55
4.1.3.	Visi Dan Misi Kecamatan Pinolosian .....	56
4.1.4.	Keadaan Geografis .....	56
4.2	Hasil Penelitian .....	58
4.2.1.	Hasil Uji Validitas .....	59
4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.2.3.	Metode Analisis Data .....	62
4.2.4.	Hasil Uji Koeisien Determinasi .....	70
4.2.1.	Hasil Uji Hipotesis .....	70

4.1. Pembahasan .....	72
BAB V .....	75
PENUTUP .....	75
5.1. Kesimpulan .....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	44
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i> .....	48
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4. 2 Klasifikasi Usia Responden.....	58
Tabel 4. 3 Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden.....	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X).....	59
Tabel 4. 5 Validitas Item Variabel Motivasi Kerja (Y).....	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Birokrasi (X).....	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y).....	61
Tabel 4. 8 Kategori Penilaian.....	62
Tabel 4. 9 Pernyataan 1 Tentang Kepemimpinan Birokrasi.....	63
Tabel 4. 10 Pernyataan 2 Tentang Kepemimpinan Birokrasi.....	63
Tabel 4. 11 Pernyataan 3 Tentang Kepemimpinan Birokrasi.....	64
Tabel 4. 12 Pernyataan 4 Tentang Kepemimpinan Birokrasi.....	65
Tabel 4. 13 Pernyataan 1 Tentang Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4. 14 Pernyataan 2 Tentang Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4. 15 Pernyataan 3 Tentang Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4. 16 Pernyataan 4 Tentang Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4. 17 Pernyataan 5 Tentang Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4. 18 Pernyataan 6 Tentang Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4. 21 Regresi Linear Sederhana.....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era perkembangan globalisasi yang semakin hari semakin meningkat mengharuskan semua negara melakukan tindakan penyesuaian. Demikian pula bagi setiap organisasi besar maupun organisasi kecil, perusahaan baik yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentu harus melakukan sebuah tindakan yang bisa menyeimbangkan situasi karena tantangan jaman. Perusahaan atau organisasi swasta maupun organisasi pemerintah memiliki tujuan baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Yang mana tujuan tersebut hendak dicapai melalui aktivitas yang telah direncanakan sebelumnya. Tercapainya tujuan maka diperlukan maka harus ada rencana yaitu melakukan pengelolaan objek atau subjek utama yaitu sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia yang dimaksudkan mengarah pada seseorang atau individu yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi dengan komitmen mewujudkan tujuan organisasinya.

Sumber daya manusia merupakan hal yang menjadi bagian pokok atau merupakan bagian penting di dalam sebuah organisasi, hal itulah mengapa sumber daya manusia dijadikan investasi yang sangat penting untuk diperhatikan (Handoko,2003:4). Sumber daya manusia harus menjadi dasar atau pondasi kemajuan suatu organisasi. Oleh sebab itu, seluruh pekerjaan akan selesai atau dapat dikatakan memuaskan harus terdapat tindakan yang adil bukan ketidakadilan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Umumnya semua organisasi baik organisasi swasta ataupun organisasi pemerintahan diharuskan memiliki kemampuan bersaing dan kemampuan berkompetisi agar mampu bertahan dan mengembangkan diri terlebih dapat mewujudkan tujuannya dalam persaingan global. Kemampuan sumber daya manusia dapat diciptakan melalui berbagai macam metode atau strategi antara lain yaitu memperkuat kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki masalah tersendiri dalam menghadapi persaingan global.

Keberhasilan organisasi di era sekarang dapat dikatakan berhasil jika di dalam organisasi tersebut terdapat seseorang dalam hal ini pemimpin yang menjadi panutan yang dapat menjadi pendorong yang mampu menggerakkan bawahan, bertanggung jawab, memiliki mental dan semangat, mampu melihat dan memperbaiki kekurangan dirinya sendiri dan bawahannya maka dapat dipastikan semua tujuan organisasi tersebut dapat mencapai pada titik keberhasilan. Pemimpin adalah jantungnya organisasi. Oleh sebab itu hidupnya suatu organisasi tergantung seorang pemimpin. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi seseorang atau lebih melalui komunikasi, usaha mempengaruhi seseorang atau lebih dengan arahan atau perintah, usaha yang menimbulkan respon positif, kekuatan dinamis dalam hal mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan kepercayaan seseorang atau bawahan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Pemimpin memiliki tanggungjawab dan sekaligus harus dapat mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang dilakukan bawahannya dalam

mencapi tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mewujudkan cita-cita organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan adalah kunci dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila memiliki kemampuan untuk menggerakan orang lain, oleh sebab itu seorang pemimpin harus memiliki keterampilan memotivasi (mendorong), sehingga pemimpin dapat merealisasikan perannya memotivasi bawahannya untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Tugas utama seorang pemimpin adalah harus menganalisis dan memiliki pemikiran yang konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah secara akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan atau permasalahan secara lebih jelas hal ini karena seorang pemimpin harus dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi pegawai atau stafnya kearah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama. Keberhasilan suatu organisasi swasta atau pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang pemimpin dan juga kinerja bawahannya. Setiap organisasi swasta atau pemerintahan selalu memfokuskan peningkatan kinerja pegawainya, dengan harapan agar yang telah menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak juga terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin mempunyai tujuan untuk motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari kepada bawahannya yang dimaksudkan untuk memenuhi

kebutuhan organisasi. Demikian pula sebaliknya setiap bawahan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejauh, dari atasannya dan lain-lain. Bawahan atau kariawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain (Anoraga, 2003:77). Semangat kerja bawahan atau karyawan dominannya akan timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan karena adanya kebutuhan pribadi didalamnya, kemudian adanya pengaruh lingkungan baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial dimana bagian inilah pemimpin menjadi pelopor utama dalam memotivasi bawahan atau kariawan (Anoraga, 2003:77)

Motivasi seseorang mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual yaitu mempunyai indikator motivasi yang berbeda-beda. Motivasi dapat menjadi pembuktian seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi swasta maupun pemerintahan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan, karena seorang pimpinan dalam organisasi swasta ataupun organisasi pemerintahan harus mampu memberikan motivasi kepada pegawai yang sedang mengabdikan dirinya. Terutama dan yang terpenting adalah memotivasi pegawai sebagai kariawan dalam organisasi pemerintahan, karena mereka merupakan bagian terpenting

dalam melayani, menjaga dan memberikan hak banyak orang dalam hal ini masyarakat.

Pegawai adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya dalam bekerja di perusahaan.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Gambaran mengenai kondisi objek penelitian yang berhubungan dengan Motivasi kerja, penulis telah melakukan observasi awal di Kantor Kecamatan Pinolosian sebagai tempat penelitian. Berdasarkan hasil studi awal sebagai pengenalan atau pendahuluan penelitian penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi pegawai diantaranya pegawai sering datang

terlambat atau kurang disiplin waktu, inisiatif kerja dan kreativitas kerja pegawai sangat rendah. Betapa pentingnya seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dalam hal ini Aparatur Sipil Negara karena mereka lah pondasi dalam pelayanan publik. . Oleh karena itu dengan melihat fenomena diatas dapat menjadi alasan penulis untuk melaksanakan penelitian ini. Secara khusus peneliti tertarik melakukan penelitian dengan menjadikan kantor Camat Ponolosian sebagai lokasi serta mengambil judul yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan ilustrasi permasalahan diatas maka dirumuskan masalah - masalah :

- 1) Apakah Kepemimpinan Birokrasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua (2), sebagai berikut :

1) Secara Teoritis : penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran baru dalam ilmu pengetahuan khususnya dalam kepemimpinan dan kinerja baik dalam ruang lingkup kecil ataupun luas.

2) Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang bermanfaat kepada pemerintah kecamatan Pinolosian dalam hal kepemimpinan dan motivasi kerja.

3) Manfaat Untuk Peneliti

Dengan mengetahui unsur-unsur penting dalam pelayanan publik, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan koreksi diri dan bekal bagi peneliti jika disituasi saat nanti akan menjadi pelayan publik.

4) Manfaat Untuk Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat bahwa mereka berhak mendapatkan jaminan yang berupa kenyamanan, ketepatan waktu dan tanggungjawab ketika mereka datang ke lembaga pelayanan publik.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan disebut *Leadership* dan dalam bahasa arab disebut *Zi'amah* atau *Imamah*. Kepemimpinan merupakan massa seseorang untuk memberikan arahan, patunjuk kepada struktur bawahannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang sudah direncanakan. Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pemimpin”, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pemimpin adalah orang yang memimpin (petunjuk). Pemimpin dapat dikatakan seseorang atau individu yang menerapkan berbagai macam prinsip prinsip kerja seperti motivasi, disiplin, dan produktivitas karena bekerjasama dengan orang atau bawahan tanpa ada seorang pemimpin tentunya tidak akan ada yang memberikan arahan dalam menjalankan tugas. Efektifitas dalam kepemimpinan seseorang sangat bergantung pada manajerial yang kuat dan terarah.

Kepemimpinan atau *leadership* yang ditetapkan oleh seorang manajer atau ketua dalam organisasi tujuannya agar dapat menciptakan integrasi dan hubungan kerja yang serasi dan mendorong semangat kerja bawahan atau anggota dengan harapan dapat menyelesaikan tujuan organisasi secara maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*). Pemimpin (*leader=head*) adalah individu yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, merikan arahan kepada bawahan atau anggota untuk

menyelesaikan atau mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

*Leader* adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality authority). Falsafah kepemimpinannya bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Semua ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilaku pemimpin tersebut.

*Head* adalah kepala mengartikan bahwa seorang pemimpin yang dalam menjalankan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan (power) yang dimilikinya. Falsafah kepemimpinannya bahwa bawahan adalah untuk pemimpin. Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap, sedangkan bawahan hanya sebagai alat pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan perintah-perintah, ancaman hukuman dan pengawasan yang ketat.

Harbani Pasolong mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku yang diharapkan dari kepemimpinan birokrasi adalah perilaku yang menyesuaikan dengan situasi di lingkungan birokrasi. Jika dilingkungan birokrasi banak yang tidak jujur, maka pemimpin birokrasi harus memberikan contoh kepada bawahannya dengan berperilaku jujur. Jika para bawahan ditemukan tidak disiplin, maka pemimpin memberikan contoh kepada bawahannya dengan berperilaku disiplin. Jika dalam birokrasi ditemukan banyak yang korup, maka pemimpin birokrasi harus berani memberikan sanksi berdasarkan peraturan dan perundang-

undangan yang ada, dn pemimpin birokrasi memberikan contoh bahwa memang dirinya bersih tidak bebas dari perilaku korup (Pasolong, 2013:80). Pendapat Harbani Pasalong di atas merupakan suatu prilaku kepemimpinan yang dari seorang pemimpin suatu organisasi, Prilaku seorang pemimpin yang baik tentu akan menjadi contoh yang baik pula bagi bawahannya dan prilaku tersebut akan mentukan seberapa jauh seorang pemimpin dapat mengerakan para bawahannya guna mencapai tujuan dari organisasi yang dipimpin.

Menurut Lussier, (2005:145) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam hal menguasai atau mempengaruhi seseorang untuk khayalayak yang berbedah-beda menuju pencapaian tertentu. Jadi kepemimpinan merupakan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*) yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat, harus mengambil resiko sendiri dan harus berani menerima tanggung jawab sendiri.

Stoner (1995:190) secara lebih spesifik mendefenisikan kepemimpinan dalam hubungan dengan aspek manajerial dalam suatu lembaga / organisasi sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan tugas dari anggota kelompok. lebih lanjut dikemukakan bahwa defenisi ini mengandung 3 implikasi penting, yaitu : pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan manajer akan tidak relevan. Kedua. kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa dari kegiatan anggota kelompok, yang

tidak dapat secara serupa mengarahkan kegiatan pemimpin. Dan ketiga selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin dapat juga mempunyai pengaruh dengan kata lain, pemimpin hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa yang harus dikerjakan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintah pimpinan. Sebagai contoh pimpinan mengarahkan pegawai / staf untuk melaksanakan tugas tertentu, tetapi mungkin pengaruhnya lah yang akan menentukan apakah tugas itu dilaksanakan dengan benar atau tidak.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi lemah. Pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi secara tepat dilukiskan oleh Keith Davis seperti yang dikutip dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (1996: 285). Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (kacau balau). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Ini merupakan faktor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan merupakan sebuah kepompong yang tidur (tidak aktif) sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motifasi pada setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Ini adalah kegiatan pokok yang memberikan

sukses bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggotanya. Pemimpin harus mempunyai keyakinan yang teguh atas segala sesuatu yang ingin dicapainya. Pemimpin harus tabah dan tekun untuk mencari cara-cara melakukan sesuatu sampai mendapatkan yang paling tepat untuk mencapai tujuan.

### **2.1.2 Teori Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2011) terdapat beberapa teori yang mendukung seseorang untuk menjadi pemimpin, teori tersebut antara lain sebagai berikut.

#### **1. Teori Sifat**

Teori sifat merupakan teori yang menjelaskan sifat-sifat manusia yang melekat dari lahir dalam diri seorang pemimpin kemudian akan mewarnai sikap dan sifat, perbuatan, tindakan serta keputusan yang akan diambilnya. Sifat dan sikap merupakan pijakan dan modal utama untuk memberikan energi dalam kepemimpinannya dan juga untuk mengembangkan ide dan pikirannya.

#### **2. Teori Perilaku**

Kefektifan seorang pemimpin dieksplorasi oleh para peneliti mulai dari akhir tahun 1940-an. Para peneliti menemukan sifat dan sikap seseorang, para peneliti menemukan besarnya pengaruhnya prestasi dan kepuasan dari bawahan atau anggotanya sebagai penilaian kualitas seorang pemimpin.

#### **3. Teori kepemimpinan situasional**

Dengan pendekatan-pendekatan kepemimpinan seseorang pemimpin dapat mengetahui sifat-sifat bawahannya, serta keadaan sebelum menggunakan

gaya kepemimpinan. Perilaku manusia merupakan keterampilan diagnostik yang menjadi syarat seorang pemimpin.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan menurut Inu Kencana Shafi'ie (2009: 27), yang terbagi menjadi 4 (empat), termasuk berikut:

#### **1. Gaya Demokratis**

Kepemimpinan demokratis dalam pemerintahan adalah kepemimpinan dengan cara membagi tugas dengan bawahan terutama tugas yang berurusan dengan masyarakat serta antara bawahan saling membagi tugas atau pekerjaan secara adil dan proporsional, pemilihan tugas atau pekerjaan dilakukan secara terbuka, kemudian antara bawahan dan bawahan saling berdiskusi membahas pekerjaan masing-masing, bahkan bawahan terendah dapat menawarkan saran dan hak-hak, dengan demikian memiliki perjanjian dan konsensus tentang kesepakatan bersama.

#### **2. Gaya Kebebasan**

Kepemimpinan pemerintah gaya kebebasan dalam kepemimpinan pemerintah adalah cara dan ritme pemimpin pemerintahan dalam berurusan dengan bawahan dan masyarakat dengan mengutuk metode memberikan kebebasan kepada bawahan secara maksimal, Metode ini juga dikenal sebagai Laissez Faire atau Liberalisme. Dalam kepemimpinan pemerintah jika menggunakan gaya bebas seperti ini tidak memerlukan kemungkinan pemimpin pemerintahan akan membuka berbagai lokasi perjudian, lokasi prostitusi,

lokasi mabuk untuk menghasilkan pendapatan negara. Bahkan untuk membela diri warga sipil diizinkan berdagang senjata api.

### 3. Gaya Autokratis

Kepemimpinan pemerintah gaya otokratis kepemimpinan pemerintah adalah cara dan ritme seorang pemimpin pemerintah dalam berurusan dengan bawahan dan masyarakat menggunakan metode kekuatan koersif. Metode ini cocok untuk mempercepat waktu di militer, karena itu adalah menerapkan sistem komando dengan lalu lintas satu arah dalam komunikasi pemerintahannya sehingga hasilnya efektif. Tapi itu fatal bagi daerah yang sudah maju karena takut bawahan hanya ketika para pemimpin pemerintahan berkuasa.

### 4. Gaya Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi dalam kepemimpinan pemerintah adalah cara dan ritme seorang pemimpin pemerintah dalam berurusan dengan bawahan dan masyarakat mereka dengan menggunakan metode tanpa pandang bulu, yang berarti bahwa setiap bawahan harus diperlakukan dengan disiplin yang sama, spesialisasi tugas khusus, ketat bekerja pada (aturan), sehingga bawahan menjadi kaku tetapi sederhana. Dalam kepemimpinan pemerintah seperti ini semuanya dilakukan secara resmi di kantor pada jam-jam resmi tertentu dan dengan prosedur formal, pengaturan top-down sementara akuntabilitas bottom-up adalah terpusat, dan harus didasarkan pada logika tidak merasa (irasional), taat dan taat (taat) dengan aturan (disiplin) dan terstruktur dalam pekerjaan mereka.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan birokrasi adalah sebagai berikut.

1. Semua standar ditentukan oleh pemimpin sekaligus cara pelaksanaan standar tersebut oleh bawahan.
2. Pekerjaan harus sesuai dengan peraturan, mekanisme serta prosedur yang telah ditetapkan. Prosedur dan mekanisme kerja lebih diutamakan dibandingkan kerja sama atau hasil yang ingin dicapai.
3. Harus menaati perintah atasan, dengan membuat atau mencari aturan yang membenarkannya. Apabila terjadi ketidaktaatan akan diartikan merugikan organisasi sesuai dengan peraturan.
4. Terdapat sangsi bilamana bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, mekanisme atau peraturan yang telah ditetapkan (Stoner, 2006 : 107)

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996:96) Gaya kepemimpina adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya. Menurut Toha (2006:27) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat diterapkan dalam situasi yang dihadapi, sesuai yang diungkapkan Mulyasa (2004:31) dan Wahjosumidjo (2003:13) adalah :

1. Gaya Instruksi

Gaya ini diterapkan jika bawahan tingkat kematangan rendah dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Disini pemimpin dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan dimana tugas dilakukan. Gaya ini

menekankan pada tugas sedangkan bhubungan hanya dilakukan sekedaranya saja.

#### 2. Gaya Konsultasi

Gaya ini diterapkan apa bila kondisi bawahan dalam taraf rendah sampai moderat bawahan telah memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Disini pemimpin dituntut selalu memberikan petunjuk yang cukup. Dalam tingkat kematangan bawahan seperti ini diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

#### 3. Gaya Partisipasi

Gaya ini diterapkan apa bila tingkat kematangan bawahan berada pada tahap kematangan moderat sampai tinggi. Bawahan mempunyai kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Disini pemimpin secara bersama-sama melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kematangan seperti ini namun upaya hubungan perlu di tingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.

#### 4. Gaya Delegasi

Gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan bawahan telah tinggi. Disini bawahan telah dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri melalui pengawasan umum. Dalam tingkat kematangan seperti ini upaya tugas hanya diperlukan sekedaranya.

Menurut Daniel Goleman (2003;20) terdapat enam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Koersif (*coersive style*) Yaitu pemimpin yang menuntut perintahnya dipenuhi sesegera mungkin. kebijakan ekstrim dibuat oleh pimpinan tanpa adanya fleksibilitas kepada bawahan. Gaya kepemimpinan koersif akan mendatangkan hasil yang maksimal ketika organisasi dalam situasi krisis dan menuntut perbaikan secepatnya. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan koersif diantaranya, kebijakan selalu ditentukan oleh pemimpin, tidak ada inisiatif atau ide-ide kreatif dari bawahan, pemimpin menetapkan kontrol yang ketat dan standar yang tinggi.
2. Kepemimpinan Otoritatif (*authoritative style*) yaitu pemimpin yang menggerakkan orang menuju suatu visi, pemimpin yang menggunakan gaya otoritatif akan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan otoritatif akan mendatangkan hasil yang maksimal ketika sebuah organisasi tidak memiliki tujuan yang jelas atau target yang pasti baik untuk jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan Otoritatif yaitu pemimpin hanya memberikan tujuan akhir yang harus dicapai, memberikan kebebasan kepada bawahan untuk berinisiatif dan memberikan ide-ide baru, memiliki visi yang jelas dan keberanian untuk bertindak, memiliki kharisma dan percaya diri yang tinggi dan pandai memberi motivasi kepada bawahan.
3. Kepemimpinan Afiliatif (*affiliative style*) yaitu pemimpin yang menilai individu dan emosi bawahan sebagai hal yang lebih penting dari pada tugas dan tujuan. Pemimpin afiliatif berusaha menciptakan keharmonisan antara

pemimpin dan bawahan dan mengatur organisasi dengan membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mendapatkan kesetiaan yang tinggi dari bawahan. Gaya kepemimpinan afiliatif akan mendatangkan hasil yang maksimal pada sebuah perusahaan yang baru berdiri dimana pemimpin sedang berusaha untuk membangun kerjasama tim. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan afiliatif yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, fleksibel dan meningkatkan inovasi, jarang memberikan arahan kepada bawahan, memungkinkan kinerja buruk tidak terkoreksi, cenderung memberikan toleransi yang berlebihan.

4. Kepemimpinan Demokratis (*democratic leadership*) yaitu pemimpin yang membangun rasa hormat dan tanggung jawab dengan mendengarkan pendapat orang lain. Pemimpin demokratis menetapkan kebijakan melalui konsensus dengan mengikutsertakan partisipasi bawahan. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu menghargai pendapat bawahan, fleksibel dan memberikan kebebasan kepada bawahan berinisiatif dan memberikan ide baru, tujuan yang dicapai realistik dan berdasarkan kesepakatan bersama, memungkinkan terjadinya pertemuan-pertemuan secara terus menerus dan melakukan pemungutan suara sebagai jalan akhir untuk mendapatkan keputusan.
5. Kepemimpinan Pacesetting (*pacesetting leadership*) yaitu pemimpin yang ambisius yang menuntut keberhasilan dan kesempurnaan dari tugas yang diberikan kepada bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini memiliki tujuan yang jelas dan memberikan arahan yang jelas mengenai hal-hal yang boleh

dan tidak boleh dilakukan. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan pacesetting yaitu pemimpin menetapkan standar kinerja yang tinggi, memberi contoh dan melakukan perbaikan terus-menerus, tegas terhadap bawahan yang memiliki kinerja tidak baik, memberikan arahan secara terperinci dan tidak fleksibel dan tidak ada inisiatif dari bawahan.

6. Kepemimpinan Coaching (*coaching leadership*) yaitu pemimpin yang bertindak sebagai seorang penasehat bagi bawahan. Pemimpin coaching membantu para bawahannya untuk menemukan kekuatan dan kelemahan mereka dan membantu bawahan untuk membuat konsep dari aspirasi pribadi dan karir bawahan. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan coaching yaitu pemimpin menghargai gagasan bawahan, pemimpin memberi nasihat kepada bawahan mengenai tugas yang harus dilaksanakan, bersedia untuk mentolerir kegagalan jangka pendek jika kegagalan itu dapat meningkatkan cara kerja bawahan dalam jangka panjang, terbuka terhadap aspirasi atau kritik dari bawahan, membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memberikan pelatihan secara pribadi kepada bawahan, dan pemimpin yang akan memberikan hasil terbaik tidak tergantung pada satu gaya kepemimpinan. para pimpinan menggunakan hampir semua gaya dalam takaran yang berbeda tergantung pada situasi dan kondisi.

#### **2.1.4 Prinsip- Prinsip Kepemimpinan**

Menurut Bernes dalam buku Prilaku Dalam Keorganisasian mengatakan seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin

merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernez dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung sembilan prinsip diantaranya mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya. Kedua, mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan. Ke tiga, mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar. Ke empat, menciptakan tim kerja. Dalam organisasi Kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya. Ke lima, memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan. Ke enam, mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga. Ke tujuh,

memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa karyawan tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari-hari mereka. Ke delapan, sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek. Ke sembilan, memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan.

### **2.1.5 Kriteria Seorang Pemimpin**

Menurut Riva, dkk (2014) mengatakan Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kriteria tertentu layaknya seorang pemimpin yang sejati kriteria tersebut, yaitu;

a. Pengaruh

Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesar nama sang pimpinan. Pengaruh itu menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.

b. Kekuasaan/power

Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena ia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin tentunya tidak ada

orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan dan kekuatan yang dimiliki seorang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki seorang pemimpin, tanpa itu ia tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak merasa saling diuntungkan.

c. Wewenang

Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/ kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada karyawan oleh pimpinan apabila pemimpin percaya bahwa karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari segi sang pemimpin.

d. Pengikut

Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / *power* dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.

### **2.1.6 Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Menurut George (2014) mengatakan ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan, sifat-sifat tersebut adalah :

1. Energi

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

## 2. Memiliki stabilitas emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuensi dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

## 3. Motivasi pribadi

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

## 4. Kemahiran mengadakan komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

## 5. Kecakapan mengajar

Sering kita dengar bahwa seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

#### 6. Kecakapan sosial

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang bawahannya. Ia harus mempunyai kemampuan untuk bekerja sama dengan bawahan, sehingga mereka benar-benar memiliki kesetiaan bekerja di bawah kepemimpinannya.

#### 7. Kemampuan teknis

Meskipun dikatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepemimpinan seseorang, makin kurang diperlukan kemampuan teknis ini, karena lebih mengutamakan manajerial *skill*nya, namun sebenarnya kemampuan teknis ini diperlukan juga. Karena dengan dimilikinya kemampuan teknis ini seorang pemimpin akan lebih udah dikoreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas.

### **2.1.7 Fungsi dan Peran Kepemimpinan**

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Tugas dan fungsi kepemimpinan ialah memadu, menuntun, memimpin, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, dan membawa pengikutnya kesasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Tugas-tugas kepemimpinan mencakup pula pemberian insentif sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat, dan adapun insentif yang terbagi dua yaitu insentif materil berupa uang, sekuritis fisik, jaminan sisioal, bonus, kondisi kerja

yang baik, jaminan pensiun, jaminan fasilitas tempat tinggal dan lain-lain. Dan insentif sosial berupa promosi jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, respek dan lain-lain.

### 1. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Usman Effendi Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu;

1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya.

Menurut Sondang P. Siagian (1998:224) berpendapat bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki yaitu pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, wakil dan bicara juru organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar organisasi, pimpinan selaku komunikator yang efektif, pemimpin selaku intergrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Mengenai pendapat di atas tentang fungsi dan tugas pemimpin dapatlah disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan juga sangat ditentukan oleh keberhasilan organisasi / perusahaan juga sangat ditentukan oleh

keberhasilan pemimpin dengan kepemimpinannya dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Salah satu fungsi dan tugas pemimpin yang sangat strategis adalah memberikan motivasi kerja kepada pegawai atau bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan produktif dalam usaha meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Peran Kepemimpinan

Menurut Burt Nanus yang dikutip lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta . Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut.

### 1. Pemberi arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

### 2. Agen Perubahan

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

### 3. Pembicara

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

#### 4. Pembina

Pemimpin adalah pembina tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi menjadi realitas.

### **2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku Prilaku Organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

#### 1. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

#### 2. Kelompok Yang Dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya. Situasi Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam

macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

### **2.1.9 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” artinya menggerakkan. Motivasi adalah suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Motivasi dapat dilihat dari karakter tingkah laku seseorang yang menyangkut minat, ketajaman perhatian, konsentrasi dan tekun mencapai tujuan.

Noor dalam (Zainal, 2011) melihat ada tiga komponen utama yang terkandung dalam kata motivasi yaitu kebutuhan, dorongan, tujuan. Dorongan dalam hal ini dipahami oleh Noor sebagai “kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi harapan”. Artinya sebagai kekuatan mental, dorongan berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut dilihat oleh Noor sebagai inti dan motivasi.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu: kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan pimpinan dan agar hal-hal

di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang lain.

Hasibuan (1998) dalam Brantas (2010) mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapa kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu: upah yang adil danayak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan bekerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi.

David McClelland berpendapat motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan yaitu kebutuhan akan prestasi (Ach), kebutuhan akan afiliasi (Aff), kebutuhan akan kekuasaan (Pow). McClelland mengemukakan apabila seseorang yang akan sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, maka akan memotivasi orang tersebut untuk bekerja keras memenuhi kebutuhannya. Seseorang dengan prestasi tinggi maka akan mendorongnya untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras meraihnya (Sarinah, 2017:87).

David McClelland, mengelompokkan 3 motivasi utama, yaitu :

- a. *Need for Achievement* (kebutuhan berprestasi), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, menyukai kompetesi, dan menyukai tantangan yang realistik.
- b. *Need for Power* (kebutuhan menguasai), yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Orang dengan *power* yang tinggi adalah orang yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif, dan disegani.
- c. *Need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan *affiliation* yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya. (Zainal, 2011)

#### **2.1.10 Model-model Motivasi Kerja**

Model-model motivasi menurut Hasibuan (2007:148) yaitu:

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka membuat mereka merasa berguna dan penting. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula.

### 3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **2.1.11 Tujuan Motivasi Kerja**

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2007 : 146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

- b. Meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Rekan kerja yang ramah dan mendukung, atasan yang ramah, memahami, menghargai dan menunjukkan keberpihakan kepada bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang baik.

e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipatif karyawan

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut di atas, jelaslah bahwa di dalam setiap perusahaan diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya. Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya dalam suatu perusahaan, maka akanlah sulit perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

### **2.1.12 Hubungan Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Keith Davis (2011:3-4) kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar

manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan / hubungan yang kuat. Dari rumusan diatas keterikatan antar kepemimpinan dan motivasi dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional di motivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- b. Kepemimpina berkaitan dengan kepengikutannya. Kepengikutannya adalah bagian dalam penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa hakekatnya kepemimpinan adalah kepengikutannya. Istilah ini adakalanya diberi makna luas, bahwa pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut disini tidak dapat dipersepsi sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan dan aspek manusiawi lainnya.
- c. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya, dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas itu. Banyak faktor yang

mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan paling dasar (biologik) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi.

### **2.1.13 Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pelayan masyarakat / abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka Pemerintah Pusat merasa perlu menetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerja selain menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN.

Pegawai suatu instansi atau organisasi akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pimpinan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para pegawai tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan azasazas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan. Loyalitas dan semangat kerja dapat di lihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan adanya

motivasi kerja tersebut maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya sehingga terciptanya prestasi yang baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam menyelenggarakan kegiatan di organisasi atau instansi. Dorongan itulah yang di sebut dengan motivasi. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi atau instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kerja pegawai.

Salah satu aset yang paling berharga di dalam perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi organisasi, sehingga mereka dapat bekerja untuk menunjang tujuan dan visi instansi atau organisasi.

Aparatur merupakan bagian yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan pada proses melaksanakan tugas dan fungsi di suatu organisasi pemerintahan. Oleh karena itu kinerja aparatur dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, diantara sebagai berikut.

1. Kinerja Individu Aparatur.

Kita mengetahui bahwasanya manusia tidak hanya makhluk sosial tetapi manusia juga merupakan makhluk individu. Secara penalaran kita dapat mengatakan manusia memiliki nilai dan kompetensi yang berbeda secara individual. Didalam organisasi pemrintahan manusia yang menjadi bagian aparatur sangat di prioritaskan untuk memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan hasil kinerjanya dengan tujuan dapat memberikan sumbangsih yang positif demi perkembangan dan pertumbuhan organisasi dimana aparatur melaksanakan pengabdian.

## 2. Kinerja Kelompok Aparatur

Secara realistik organiasi pemerintahan terdiri dari beberapa aparatur sipil. Hal ini menjelaskan bahwa aparatur selalu bekerja sama secara berkelompok berdasarkan tugas dan fungsinya. Kelompok aparatur jelas terlihat dari struktur organisasi secara hirarki dan maupun kelompok yang secara kontemporer. Dengan danya kelompok ini dapat melahirkan aparatur yang mempunyai mental team work dengan harapan dapat memajukan cintra organisasi pemerintahan secara menyeluruh.

## 3. Kinerja Organisasi Aparatur

Secara umum kira mengetahui bahwa anggota organisasi pemrintahan merupakan aparatur yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan juga non pegawai negeri sipil. Akumulasi sistem pelaksanakan tugas dan fungsi aparatur baik secara individu dan kelompok dinilai atau dikategorikan sebagai kinerja dalam lingkunp satu organisasi pemerintahan mulai dari struktur pemerintahan paling bawah sampai pada struktur pemerintahan paling atas.

#### 4. Kinerja Kepemimpinan Aparatur

Dalam organisasi pemerintahan tentunya hanya memiliki satu pemimpin baik itu dikenal sebagai presiden, gubernur, bupati, kepala dinas dan lain-lain sampai pada struktur pemerintahan paling bawah. Dimana dalam setiap organisasi pemerintahan ini hanya terdapat 2 status aparatur yang starus pertama yaitu terdiri dari kepala, ketua atau pemimpin dan status yang kedua disebut bawahan. Antara pemimpin dan bawahan harus saling mendukung dan bekerja sama secara profesional demi kemajuan organisasi. Dan perlu dipahami bahwa Keberhasilan kepemimpinan seorang pemimpin tidak luput dari kerja keras dan kerjasamanya dengan bawahan dan antara keduanya saling memiliki pengaruh yang besar.

#### 5. Kinerja Ilmuan Aparatur

Banyak yang tidak menyadari bahwa dalam organisasi pemerintahan memiliki ilmuan aparatur. Ilmuan mempunyai peran yang begitu penting dalam menambah nilai atau meningkatkan nilai tambah dari kinerja aparatur pemerintah. Tugas dan fungsi seorang ilmuan yaitu menjadikan aparatur memiliki potensi dan kualitas yang mempuni yang dapat digunakan dalam menjalankan semua tugas yang dipercayakan oleh organisasi. Tanpa ada asupan pengetahuan tambahan dengan menambah wawasan pengetahuan dan mengadapatasikan diri dengan kemajuan teknologi yang berkembang begitu pesat maka dikhawatirkan akan ketinggalan dalam memajukan hasil kinerja organisasi pemerintahan. Oleh sebab itu harus adanya hubungan yang berkesinambungan antara pengetahuan aparatur dan perkembangan teknologi

demi peningkatan kualitas kinerja aparatur dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.

#### 6. Kinerja Profesional Aparatur

Focus utama dalam ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi yaitu menjadikan aparatur memiliki jiwa profesionalisme. Profesionalisme kerja penting untuk menjadi indikator yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas dan wewenang dari masing-masing aparatur. Semakin tinggi profesionalisme maka semakin setara dengan peningkatan mutu kerja aparatur organisasi pemrintahan. Artinya adalah jika profesionalisme tinggi maka kinerjapun semakin tinggi begitupun sebaliknya apabila profesionalisme rendah maka kinerjapun semakin rendah atau menurun dan ini pasti berdampak negatif bagi organisasi pemerintahan. (Makmur, 2009 235-236)

Menurut Makmur (2009, 222-224) fenomena pengembangan aparatur pemerintahan masih menimbulkan tandatanya, apakah aparatur saat ini masih menjaga keberhasilan dan aturan dalam organisasi pemerintahan atau tidak. Oleh karena itu perlu adanya beberapa pengembangan aparatur yang diharapkan dapat memberikan perubahan internal maupun eksternal dalam organisasi pemerintahan.

Pengembangan aparatur tersebut antara lain sebagai berikut.

##### 1. Pengembangan Di Bidang Keilmuan

Pengembangan dibidang mendorong agar aparatur memiliki kecerdasan serta kemampuan mengatur pola pikir dengan didapatkan melalui kegiatan keilmuan seperti proses belajar dan mengajar (*learning proces and teaching proces*) disemua tingkatan pendidikan dari tingkat pedidikan sekolah dasar samapai

pada tingkat doktor. Pengembangan ini sasaran utamanya adalah menciptakan aparatur yang memiliki kualitas berpikir yang logis sesuai dengan pengetahuan yang didapati pada saat belajar yang tujuan demi kemajuan organisasi pemrintahan dan untuk keperntingan lainnya yang bersangkutan dengan organisasi.

## 2. Pengembangan di Bidang Keterampilan

Apatur dalam organisasi pemrintahan dalam menjalan tugas dan wewenangnya dituntut untuk memiliki kecakapan dan kelihaiyan yang dikenal dengan keterampilan aparatur. Keterampilan ini harus selalu dikembangkan agar menjadi sebuah kebiasaan yang bernilai positif dan juga dapat memberikan hasil dari pekerjaan aparatur yang dapat memuaskan organisasi pemerintahan. Keterampilan aparatur dapat diperoleh dari proses pembelajaran dan pelatihan tertentu dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memiliki hubungan dengan bidang yang dijabatani. Oleh karena itu harus ada langkah yang konsisten dalam mengasah keterampilan aparatur baik dilakukan melalui pembekalan atau pelatihan tertentu demi menciptakan atau menambah keterampilan kerja.

## 3. Pengembangan di Bidang Pengalaman

Pengalaman merupakan guru yang paling baik. Pengalaman aparatur pada bidang tertentu tentu harus menjadi perhatian. Aparatur dalam menjalankan tugas dan wewenangnya harus dibekali oleh pengalaman yang mempuni. Dalam hal menambah pengalaman aparatur maka harus dilakukan perputaran atau mutasi. Mutasi perlu dilakukan jika tujuan ingin menjadikan aparatur

memiliki pengalaman yang banyak jika dilakukan secara teratur dan terencana sehingga proses pengembangan diri dapat dirasakan oleh aparatur itu sendiri. Tetapi yang perlu dihindari adalah munculnya prasangka atau dugaan yang menerjemahkan bahwa mutasi merupakan pembunuhan karakter aparatur yang tentunya hal ini dapat menurunkan semangat kerja dari aparatur itu sendiri.

#### 4. Pengembangan di Bidang Perilaku

Pandangan mengenai perilaku aparatur sipil negara selalu memiliki dua sisi yaitu sisi dengan pandangan perilaku yang cenderung ke arah positif dan sisi lain cenderung ke arah yang negatif. Perilaku aparatur yang yang memiliki sifat ingin mencari keuntungan pribadi dalam menjalaskan tugas merupakan aparatur yang tidak bisa menjaga amanat yang diberikan. Sementara aparatur yang senantiasa mendedikasikan waktu dan tenaganya merupakan aparatur yang memiliki rasa tanggungjawab yang sangat tinggi, sehingga dari sikap ini dapat membangun aparatur dan dapat memajukan organisasi pemerintahan.

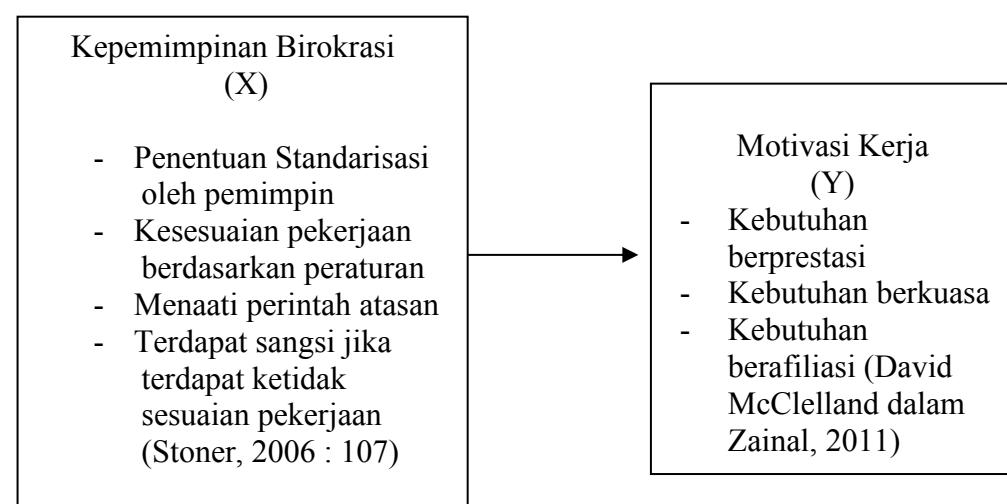
#### 5. Pengembangan di Bidang Akhlak

Aparatur sipil negara yang memiliki mental lahir dan batin positif dapat memberikan masukan yang sangat besar bagi organisasi pemerintahan. Hal ini karena dengan adanya akhlak atau mental batin positif menjadikan aparatur memiliki jiwa profesionalisme dan dapat dipercaya sehingga hal ini menjadikan hubungan baik sesama aparatur semakin harmonis. Namun sebaliknya jika aparatur tidak memiliki akhlak maka dapat dipastikan maka akan menyebabkan penyimpangan dalam pekerjaan seperti melakukan

pembenaran terhadap hal-hal keliru dalam pekerjaan, bermalas-malasan dalam bekerja dan lain-lain (Makmur, 2009:222-224).

#### **2.1.14 Kerangka Pemikiran**

Salah satu tugas pokok seorang pemimpin pada organisasi ialah sebagai motivator. Pemimpin sebagai motivator berarti harus menggerakkan orang-orang yaitu para pegawai dalam lingkungan wilayah yang dipimpinnya. Dan pemimpin harus mengetahui pengaruh-pengaruh mana yang dapat mendorong (memotivasi pegawai) yang dipimpinnya agar bersedia bertindak untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya. Peranan pemimpin adalah meningkatkan motivasi, kemampuan, kecakapan, keterampilan dan mengembangkan yang positif dan konstruktif dari para pegawai atau orang-orang yang dipimpinnya. Memotivasi pada dasarnya adalah mengadakan persuasi, edukasi, dan stimulasi agar para pegawai menyadari tugas dan kewajibannya masing-masing.



Keterangan :

X : Kepemimpinan Birokrasi → : Pengaruh

Y: Motivasi Kerja

### **2.1.15 Hipotesis**

Sugiyono (2013:17) mengatakan bahwa jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian empiris maka jawaban itu disebut hipotesis. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara karena baru berdasar pada teori yang relevan.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ha : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

H0 : Tidak terdapat Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## **BAB III**

### **OBYEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Waktu penelitian diperkirakan mulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan selesai

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode dalam penelitian ini terdiri dari :

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei.

###### **(1) Desain Deskriptif**

Desain ini memberikan gambaran hasil tanggapan dari responden mengenai sebuah variabel yang diolah menjadi data dalam bentuk angka dengan menggunakan statistik deskriptif dengan tujuan untuk membuktikan sebuah hipotesis yang telah dirumuskan.

###### **(2) Desain Kausal**

Tujuan dari desain ini yakni untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau

antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat(dependen) dengan menggunakan pengujian statistik.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Seperti yang tertera dalam kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni :

- (1) Variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan birokrasi yang menggunakan simbol X. Semua standar ditentukan oleh pemimpin sekaligus cara pelaksanaan standar tersebut oleh bawahan, pekerjaan harus sesuai dengan peraturan, mekanisme serta prosedur yang telah ditetapkan, harus menaati perintah atasan, dan terdapat sanksi bilamana bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, mekanisme atau peraturan yang telah ditetapkan.
- (2) Variabel terikat (dependent) yaitu motivasi kinerja yang menggunakan simbol Y. Variabelnya antara lain kebutuhan prestasi (berusaha meningkatkan kemampuan dan karir, selalu masuk kerja dan jarang absen, mendapat pujian atas hasil pekerjaan), kebutuhan berkuasa (usaha untuk memimpin dalam pekerjaan), dan kebutuhan berafiliasi (memiliki hubungan erat dengan semua kariawan, hubungan kerja yang nyaman dan menyenangkan aling membantu dalam kesulitan pekerjaan)

**Tabel 3. 1 Opersonalisasi Variabel**

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan	1. Semua standar ditentukan oleh	Ordinal

	Birokrasi (X)	<p>pemimpin sekaligus cara pelaksanaan standar tersebut oleh bawahan (1)</p> <p>2. Pekerjaan harus sesuai dengan peraturan, mekanisme serta prosedur yang telah ditetapkan (2)</p> <p>3. Harus menaati perintah atasan, (3) dan</p> <p>4. Terdapat sangsi bilamana bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, mekanisme atau peraturan yang telah ditetapkan (4)</p>	
2.	Motivasi Kerja (Y)	<p>1. Kebutuhan Prestasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Berusaha meningkatkan kemampuan dan karir (5)</li> <li>– Selalu masuk kerja dan jarang absen (6)</li> <li>– Mendapat pujian atas hasil pekerjaan (7)</li> </ul> <p>2. Kebutuhan berkuasa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Usaha untuk memimpin dalam pekerjaan (8)</li> </ul> <p>3. Kebutuhan berafiliasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Memiliki hubungan erat dengan semua kariawan (9)</li> <li>– Hubungan kerja yang nyaman dan menyenangkan (10)</li> </ul>	Ordinal

### **3.2.3 Populasi Dan Sampel**

#### **(1) Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 80). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh ASN di kantor Camat Pinolosian terdiri dari Camat , Sekretaris, sub bagian perencanaan, sub bagian keuangan, sub bagian umum dan kepegawaian, seksi pelayanan umum, seksi pemberdayaan masyarakat desa, seksi Kesos dan PP, seksi ketentraman dan seksi pemerintahan di kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

#### **(2) Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi rekatif kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang yang membuat dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013:85).

Berdasarkan definisi diatas yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan berjumlah 16 orang.

### **3.2.4 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **(1) Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari :

- 1) Data Primer, merupakan data utama yang diambil langsung dari responden yang berupa daftar kuesioner yang sudah dijawab.
- 2) Data sekunder, merupakan data yang dikumpulkan sebagai pelengkap dalam penelitian, seperti data penting yang diperoleh dari lokasi penelitian dan mengambil dari berbagai macam literatur seperti buku, jurnal maupun dokumen resmi.

#### **(2) Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Observasi

Suatu metode dalam mengumpulkan data dengan cara memantau langsung aktivitas pekerjaan aparatur sipil negara di Kecamatan Pinolosian dalam menjalankan tugasnya.

b. Dokumentasi

Pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi yang penulis maksud yakni mengambil data dilokasi penelitian berupa gambar dan catatan penting yang diharapkan dapat memperkuat hasil penelitian.

c. Kuesioner, adalah rumusan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden menggunakan skala *Likert* yang disertai alternatif jawaban seperti dibawah ini:

**Tabel 3. 2 Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai/Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

### 3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

#### (1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat atau menguji kehandalan atau kesahihan dari alat ukur. Jika validitasnya rendah maka alat ukurnya kurang valid. Menurut Riduwan dalam (Ridwan, 2009:73) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Dalam menghitung validitas suatu alat ukur digunakan rumus Pearson Product Moment, seperti dibawah ini :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] \cdot [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan :  $r_{hitung}$  = Koefisien Korelasi

$X_i$  = Jumlah skor item

$Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Kemudian menghitung uji t dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :        t = Nilai  $t_{hitung}$

r = Koefisien Korelasi hasil  $r_{hitung}$

n = Jumlah responden.

Untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk= n-2). Apabila hasil perhitungan menunjukan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka artinya valid dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya tidak valid. Besarnya pengaruh atau besarnya korelasi masing-masing variabel tingkat validitas mengggunakan interpretasi koefisien korelasinya(r) sebagai berikut :

Antara 0,800 – 1,000 : sangat tinggi

Antara 0,600 – 0,799 : tinggi

Antara 0,400 – 0,599 : cukup

Antara 0,200 – 0,399 : rendah

Antara 0,000 – 0,199 : sangat rendah ( tidak valid ) (Riduwan, 2009:74)

## (2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen penelitian yang bertujuan untuk menguji sejauhmana suatu alat ukur yang hasil pengukurannya relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dalam mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* yaitu teknik belah dua dari Sperman Brown( *Split half* ) dengan bantuan program komputer dan aplikasi SPSS

25. Rumus Sperman Brown sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen.

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.

### 3.2.6 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hasil (presentase) seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Birokrasi terhadap Motivasi Kerja yakni menggunakan persamaan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :  $Kd$  : Koefisien Korelasi

$R^2$  : Koefisien Korelasi yang dikuadratkan (Sugiyono 2012:257).

### 3.3 Metode Analisis Data

Dengan melihat tujuan penelitian, dalam penelitian ini dalam mengolah data menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Setelah data dikumpulkan kemudian dipilih berdasarkan jenis atau kelompok datanya. Untuk memberi kemudahan dalam mengolah dan menganalisis, data hasil yang dikumpulkan kemudian ditabulasi dan disajikan dalam bentuk tabel. Setelah disajikan dalam bentuk tabel kemudian data dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = Kepemimpinan Birokrasi

Y = Motivasi Kerja

Untuk membuktikan hipotesis maka digunakan persamaan Regresi Linear Sederhana. Menurut Hasan (2002:115) regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat didalam hanya dua, yaitu satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X) dan berpangkat satu. Dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

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

Keterangan :      Y = Motivasi Kerja

X = Kepemimpinan Birokrasi

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Koefisiensi Regresi

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi terhadap Motivasi Kerja.

menggunakan uji t(uji parsial ). Dengan rancangan hipotesis :

H0 : b = 0 Artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Birokrasi terhadap Motivasi Kerja.

Ha :  $b \neq 0$  Artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan Birokrasi terhadap Motivasi Kerja.

Keputusan hipotesis diambil berdasarkan :

Jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  maka H0 diterima dan Ha tidak diterima, itu Artinya tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Birokrasi terhadap Motivasi Kerja. Kemudian jika  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$  maka H0 tidak diterimadan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan Birokrasi terhadap Motivasi Kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Secara Umum**

##### **4.1.1. Sejarah Kecamatan**

Kecamatan Pinolosian pada awalnya adalah sebuah desa yaitu desa Pinolosian. Desa Pinolosian pada awalnya di pimpin oleh Mamuasa Mokoagow selaku sangadi atau kepala desa yang pertama. Asal mula penamaan kecamatan Pinolosian tidak terlepas dari orang-orang pada zaman dahulu yang melakukan perjalanan kehulu sungai tepatnya di hulu sungai Pinolosian. Kemudian mereka menemukan batok kpala BOGANI (orang perkasa) yang terdapat emas di dalamnya merekapun membela batok kepala tersebut, pembelaan batok kepala bogani ini jika di artikan dalam bahasa Mongondow asli yaitu Losion Kon Ulu bogani. Dan kata Pinolosian pun di ambil dari dua kata yang di padukan menjadi satu kata, yaitu kata Pino atau kata bantu kata kerja yang artinya melakukan dan kata Losian yang artinya pembelahan. Sehingga dengan adanya peristiwa ini di ambilah kata Pinolosian untuk menamai sebuah desa Pinolosian dan kecamatan Pinolosian.

Peristiwa penamaan desa Pinolosian yang saat ini sudah menjadi kecamatan Pinolosian juga tidak terlepas dari kedatangan orang-orang yang di anggap nenek moyang dari orang-orang Pinolosian yang datang sekitar tahun 1916 yang seiringan dengan peristiwa penamaan Pinolosian. Sehingga di yakini asal muasal penduduk kecamatan Pinolosian yaitu berasal dari kopandakan, Motoboy dan Poyowa yang datang dengan tujuan membuat garam secara gotong royong . hal ini

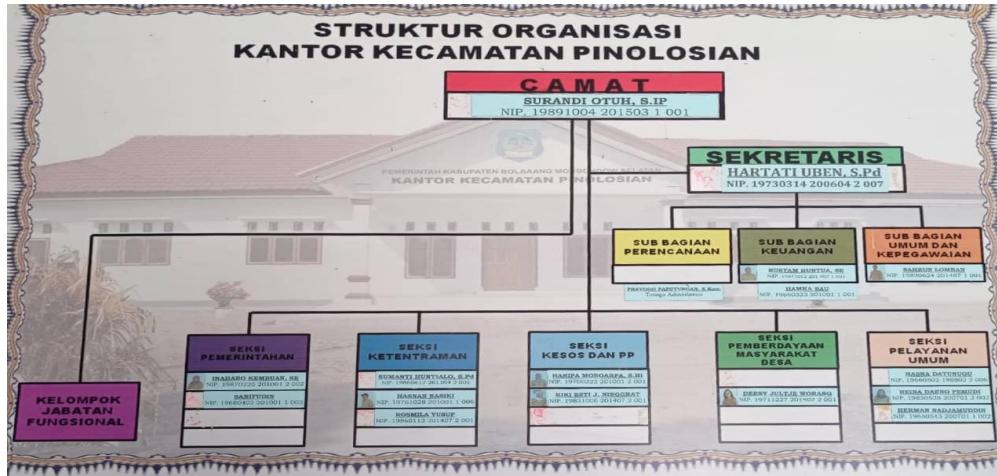
sangat di mungkinkan karena dengan melihat letak geografis kecamatan Pinolosian yang merupakan daerah pesisir dari sinilah prinsip mododuluan mulai di kenal.

Kecamatan Pinolosian adalah kecamatan di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang berpusat pemerintahan di desa Pinolosian. Kecamatan Pinolosian di bentuk pada tahun 1954 yang di pimpin oleh sorang Widanaw (CAMAAT) atau pembantu untuk melaksanakan pemerintahan daerah kecamatan pada saat itu pergantian pemerintahan seorang Widanaw (camat) tidak menentu karena di tentukan oleh kuasa penuh seorang mayor kadatu atau yang kita kenal saat ini adalah seorang bupati. Camat yang pertama memimpin pemerintahan di kecamatan pinolosian adalah Kaka Mokoagow, dan selanjutnya I. Dilapaga, I.H Mooduto, Mirsa Mala BA, S. Lomban, N.M Renti, M.N Paputungan, Drs. A.M Djangkarang, Drs Mamonto Karim, Drs. S. Paputungan, Wahid Damopolii, Drs. Ferri Sugeha, Drs. R. Mamonto, Drs. Indra Damopolii, Maxi Limbat, Sp, Syamsir pautungan, Sm.H, Arsalan Makalalag, s,pd, MM. Abdillah Gonibala, S.STP dan Sumitro paidiko, SE. hingga saat ini suda terjadi 20 kali pergantian pemerintahan hingga yang memegang pemerintahan kecamatan saat ini adalah Surandi Otuh, S.I.P.

Kecamatan pinolosian pada awalnya hanyalah 12 desa yaitu desa Linawan, Nunuk,Pinolosian,Kombot,Lungkap,Mataindo,Torosik,Tobayagan,Mtandoi,Dumagin A,Dumgin B, dan Onggunoi. Kemudian pada tahun 1980 di tambah satu desa yaitu desa Ilomata sehingga menjadi 13 desa dan pada tahun 1984 terjadi transmigrasi Torosik (desa Adow) dan transmigrasi Onggunoi (Desa Dayow)

sehingga menjadi 15 desa, kemudian pada tahun 1994 ketambahan dua desa yaitu desa modisi dan posilagon sehingga menjadi 17 desa. Kemudian dimekarkan pada tahun 2001 menjadi 18 desa ketambahan satu desa yaitu desa Deaga. Pada januari 2005 terjadi pemekaran kecamatan yaitu kecamatan Pinolosian Timur yang di pimpin oleh camat H.T Podomi, S.Pd dengan jumlah desa 7 yaitu desa Mataindo, Dumagin A, Dumagin B, Onggunoi, Modisi, Posilagon, Dayow. sehingga kecamatan pinolosian kurang 11 desa yaitu Desa Linawan, Nunuk, Ilomata, Pinolosian, Kombot, Lungkap, Mataindo, Torosik, Adow, Tobayagan, Dan Desa Deaga. Kemudian pada tahun 2006 terjadi lagi pemekaran kecamatan yaitu kecamatan pinolosian tengah yang di pimpin oleh Sudirli Mokoginta, dengan jumlah desa 5 desa sehingga kecamatan pinolosian kurang 6 desa. Kemudian pada tahun 2007 terjadi pemekaran desa yaitu masing-masing Linawan 1, Pinolosian Selatan, Dan Tolotoyon dan pada tahun 2012 terjadi lagi pemekaran desa yaitu desa Kombot Timur, hingga kecamatan Pinolosian semuanya menjadi 10 desa Definitif.

#### 4.1.2. Struktur Pegawai Pemerintah Kecamatan Pinolosian



#### **4.1.3. Visi Dan Misi Kecamatan Pinolosian**

a. Visi

Searah dengan kebijakan pemerintah pusat, provinsi maupun daerah; maka visi pengembangan kecamatan pinolosian kabupaten bolaang mongondow selatan adalah; “ Terwujudnya masyarakat yang mengerti akan hakekat hidup sebagai mahluk tuhan dan mahluk sosial, bermartabat serta mampu menata kehidupan yang lebih baik “

b. Misi

Mengembangkan mengelola sumber daya alam secara arif, tepat guna sesuai dengan aspek pendukungnya. Mengembangkan dan melestarikan nilai-nilai budaya adat istiadat dalam menjunjung pembangunan yang berkelanjutan. Meningkatkan mutu sumber daya manusia yang unggul dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta iman dan takwa (IMTAK) Meningkatkan kemampuan birokrasi pemerintahan daerah yang propesional berwibawa dan Amanah.

#### **4.1.4. Keadaan Geografis**

1) Letak Wilayah

Berdasarkan letak wilayah, Kecamatan Pinolosian berada diantara  $0^{\circ}23'49''\text{N}$  –  $124^{\circ}07'03''\text{E}$ , dengan batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Timur Kecamatan Pinolosian Tengah
- Sebelah Barat Kecamatan Bolaang Uki
- Sebelah Selatan Laut Maluku

➤ Sebelah Utara Kecamatan Dumoga

## 2) Luas Wilayah

Secara topografi Desa Momalia I dapat dikriteriakan sebagai wilayah hamparan. Luas lahan yang ada terbagi dari beberapa peruntukan, dikelompokan seperti fasilitas umum, pemukiman, pertanian perkebunan kegiatan ekonomi dan lain-lain. Dengan daratan seluas 285,94 Km<sup>2</sup> dengan ketinggian ± 50 meter dari permukaan laut yang terdiri dari :

- Ladang : 135 Km<sup>2</sup>
- Perkebunan : 95,54 Km<sup>2</sup>
- Pemukiman : 40,20 Km<sup>2</sup>
- Pekarangan : 11,10 Km<sup>2</sup>
- Pekuburan : 2,7 Km<sup>2</sup>
- Perkantoran : 2,3 Km<sup>2</sup>

Secara administratif Kecamatan Pinolosian terdiri dari 10 Desa dengan kode wilayah 71.11.03

Dengan kondisi topografi demikian memiliki variasi ketinggian antara 0,0 m sampai dengan 90 m dari permukaan laut.

Topografi dengan bentang wilayah daratan tinggi sebagai beikut :

- Curah hujan : 1500 Mn
- Jumlah bulan hujan : 3-4 bulan
- Suhu rata-rata harian : 20°-32°C
- Tinggi tempat : 720m dpl

## 4.2 Hasil Penelitian

### 1. Klasifikasi Responden

#### 1) Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti membagi responden berdasarkan jenis kelamin. Klasifikasinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	7	43,75%
Perempuan	9	56,25%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

#### 2) Klasifikasi Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti membagi responden berdasarkan jenis usia. Klasifikasinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. 2 Klasifikasi Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
31 – 40 Tahun	6	37,5%
41 – 50 Tahun	5	31,25%
51 – 60 Tahun	5	31,25%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

#### 3) Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti membagi responden berdasarkan pendidikan terakhir. Klasifikasinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. 3 Klasifikasi Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SD	-	%
SMP	-	%
SMA/Sederajat	10	62,5%
S1	6	37,5%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

#### **4.2.1. Hasil Uji Validitas**

Hal penting dalam melakukan penelitian kuantitatif adalah adanya instrumen penelitian atau daftar pertanyaan maupun pernyataan yang disertai alternatif jawaban. Disetiap item instrumen penelitian tentunya harus diuji ke validitasnya. Uji validitas merupakan cara untuk mengukur item kuesioner penelitian apakah valid atau tidak valid. Untuk mengetahui valid atau tidak valid, yakni dengan cara membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar nilainya dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Berikut daftar item kuesioner yang telah di uji validitas berdasarkan penilaian responden.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X)**

Pernyataan	K1	K2	K3	K4

<b>Pearson Correlation– item</b>	0,740	0,842	0,868	0,928
<b>R tabel</b>	0,497	0,497	0,497	0,497
<b>Keterangan</b>	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

**Tabel 4. 5 Validitas Item Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Pernyataan	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
<b>Pearson Correlation– item</b>	0,746	0,505	0,771	0,695	0,810	0,746
<b>R tabel</b>	0,497	0,497	0,497	0,497	0,497	0,497
<b>Keterangan</b>	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.4 dan 4.5 diatas, dari semua hasil perhitungan item pernyataan baik item pernyataan variabel kepemimpinan birokrasi maupun item pernyataan variabel motivasi kerja yang telah di isi responden menunjukan bahwa r hitung lebih besar nilainya daripada r tabel itu artinya semuanya item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan dengan menguji reliabilitas item pernyataan.

#### **4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas**

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur variabel yang dijadikan instrumen penelitian agar hasilnya relatif konsisten meskipun diuji untuk mengukur berkali-kali. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* yaitu teknik belah dua (ganjil

dan genap) kemudian menggunakan persamaan Sperman Brown. Pengambilan keputusan apabila  $r_i > r_{tabel}$  berarti reliabel dan  $r_i < r_{tabel}$  berarti tidak reliabel. (Riduan, 2009:75)

Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan perangkat lunak aplikasi Excel.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Birokrasi (X)**

Uji Reliabilitas			
Hasil 1	Korelasi Pearson Belah Dua (Ganjil-Genap)	rb	0,817
Hasil 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0,899

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan sebesar 0,899 atau  $r_i > r_{tabel}$  ( $0,899 > 0,497$ ). Itu artinya seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan birokrasi dapat dikatan reliabel.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)**

Uji Reliabilitas			
Hasil 1	Korelasi Pearson Belah Dua (Ganjil-Genap)	rb	0,774
Hasil 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0,873

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukan bahwa hasil uji reliabilitas variabel kinerja sebesar 0,873 atau  $r_i > r_{tabel}$  ( $0,873 > 0,497$ ). Itu artinya seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja dapat dikatan reliabel.

#### **4.2.3. Metode Analisis Data**

Dengan melihat tujuan penelitian yaitu mencari pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) . Pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Setelah data dikumpulkan kemudian dipilih berdasarkan jenis atau kelompok datanya. Untuk mendeskripsikan item penelitian terlebih dahulu membuat skala penilaian. Untuk membuat skala penilaian yakni dengan mencari rentang skala menggunakan cara mengalikan jumlah respon dengan bobot nilai teratas dikurangi satu kemudian dibagi bobot nilai teratas.Kemudian untuk mencari kategori terendah dan teratas caranya dengan pengalikan bobot nilai terendah dengan jumlah frekuensi responden dan bobot nilai tertinggi dengan jumlah frekuensi responden seperti dibawah ini :

$$1 \times 16 = 16$$

$$5 \times 16 = 80$$

Selanjutnya setelah didapat rentang skala dan kategori terendah dan teratas dapat kategori penilaian seperti dibawah ini.

**Tabel 4. 8 Kategori Penilaian**

Antara	Kategori
80 – 95	Sangat Baik
64 – 79	Baik
48 – 63	Cukup Baik
32 – 47	Kurang Baik
16 – 31	Sangat tidak baik

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dibawah ini merupakan hasil deskripsi dari penilaian responden terhadap masing-masing item pernyataan.

Tabel 4. 9 Pernyataan 1 Tentang Kepemimpinan Birokrasi

Jawaban/Bobot Nilai	Banyak Responden	Presentase	Skor
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	4	25%	16
5	12	75%	60
<b>Total</b>	16	100%	76

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel pengawasan item pernyataan nomor 1 yakni “semua standar ditentukan oleh pemimpin sekaligus cara pelaksanaan standar tersebut oleh bawahan” terdapat 4 responden 25% setuju dan 12 responden (75%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden terhadap pernyataan ini sebesar 76 dan masuk kategori baik (tabel 4.9). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan bahwa semua standar ditentukan oleh pemimpin sekaligus cara pelaksanaan standar tersebut oleh bawahan merupakan tindakan yang baik demi memotivasi kinerja yang ada di lingkungan pegawai kecamatan.

Tabel 4. 10 Pernyataan 2 Tentang Kepemimpinan Birokrasi

Jawaban/Bobot Nilai	Banyak Responden	Presentase	Skor
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0

4	5	31,5%	20
5	11	68,5%	55
<b>Total</b>	16	100%	75

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel pengawasan item pernyataan nomor 2 yakni “pekerjaan harus sesuai dengan peraturan, mekanisme serta prosedur yang telah ditetapkan” terdapat 5 responden (31,5%) menjawab setuju dan sisanya 11 responden (68,5%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden terhadap pernyataan ini sebesar 75 dan masuk kategori baik (tabel 4.10). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan bahwa pekerjaan harus sesuai dengan peraturan, mekanisme serta prosedur yang telah ditetapkan merupakan tindakan yang baik demi memotivasi kinerja yang ada di lingkungan pegawai kecamatan.

Tabel 4. 11 Pernyataan 3 Tentang Kepemimpinan Birokrasi

Jawaban/Bobot Nilai	Banyak Responden	Presentase	Skor
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	6	37,5%	24
5	10	62,5%	50
<b>Total</b>	16	100%	74

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel pengawasan item pernyataan nomor 3 yakni “harus dan wajib menaati perintah atasan” terdapat 6 responden (37,5%) menjawab setuju dan sisanya 10 responden (62,5%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden

terhadap pernyataan ini sebesar 74 dan masuk kategori baik (tabel 4.11). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan bahwa bawahan yang menyadari tugasnya harus menaati dan mempunyai kewajiban menaati perintah atasan merupakan tindakan yang baik demi memotivasi kinerja yang ada di lingkungan pegawai kecamatan

Tabel 4. 12 Pernyataan 4 Tentang Kepemimpinan Birokrasi

Jawaban/Bobot Nilai	Banyak Responden	Presentase	Skor
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	5	31,25%	20
5	11	68,75%	55
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel pengawasan item pernyataan nomor 4 yakni “terdapat sangsi bilamana bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, mekanisme atau peraturan yang telah ditetapkan” terdapat 5 responden (31,25%) menjawab setuju dan sisanya 11 responden (68,75%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden terhadap pernyataan ini sebesar 75 dan masuk kategori baik (tabel 4.12). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan bahwa memberikan sangsi apabila bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, mekanisme atau peraturan yang telah ditetapkan merupakan tindakan yang baik demi memotivasi kinerja yang ada di lingkungan pegawai kecamatan.

Tabel 4. 13 Pernyataan 1 Tentang Motivasi Kerja

Jawaban/Bobot Nilai	Banyak Responden	Presentase	Skor
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	7	43,75%	28
5	9	56,25%	45
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja item pernyataan nomor 1 yakni “berusaha meningkatkan kemampuan dan karir” terdapat 7 responden (43,75%) menjawab setuju dan sisanya 9 responden (56,25%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden terhadap pernyataan ini sebesar 73 dan masuk kategori baik (tabel 4.13). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan bahwa usaha atau kemauan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan demi karir merupakan sesuatu yang baik dalam memotivasi kinerja yang ada di lingkungan pegawai kecamatan.

Tabel 4. 14 Pernyataan 2 Tentang Motivasi Kerja

Jawaban/Bobot Nilai	Banyak Responden	Presentase	Skor
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	14	87,5%	56
5	2	12,5%	10
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja item pernyataan nomor 2 yakni “selalu masuk kerja dan jarang absen” terdapat 14 responden (87,5%) menjawab setuju dan sisanya 2 responden (12,5%) sangat setuju. Skor total dari penilaian responden terhadap pernyataan ini

sebesar 66 dan masuk kategori baik (tabel 4.14). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan bahwa kebiasaan rajin masuk kerja atau jarang absen merupakan hal baik oleh bawahan yang paling disukai oleh atasan dan hal tersebut dapat menjadi contoh memotivasi kinerja yang ada di lingkungan pegawai kecamatan

Tabel 4. 15 Pernyataan 3 Tentang Motivasi Kerja

<b>Jawaban/Bobot Nilai</b>	<b>Banyak Responden</b>	<b>Presentase</b>	<b>Skor</b>
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	12	75%	48
5	4	25%	20
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja item pernyataan nomor 3 yakni “mendapat pujian atas hasil pekerjaan” terdapat 12 responden (75%) menjawab setuju dan sisanya 4 responden (25%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden terhadap pernyataan ini sebesar 68 dan masuk kategori baik (tabel 4.15). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan pujian yang diberikan oleh atasan kepada bawahan atas perkerjaannya adalah tindakan yang baik dan dapat memotivasi kinerja yang ada di lingkungan pegawai kecamatan.

Tabel 4. 16 Pernyataan 4 Tentang Motivasi Kerja

<b>Jawaban/Bobot Nilai</b>	<b>Banyak Responden</b>	<b>Presentase</b>	<b>Skor</b>
1	-	0%	0

2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	11	68,75%	44
5	5	31,25%	25
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja item pernyataan nomor 4 yakni “usaha untuk memimpin dalam pekerjaan” terdapat 11 responden (68,75%) menjawab setuju dan sisanya 5 responden (31,25%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden terhadap pernyataan ini sebesar 69 dan masuk kategori baik (tabel 4.16). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan bahwa usaha untuk memimpin dalam pekerjaan terhadap pekerjaan dibidang masing-masing merupakan hal yang baik dan dapat memotivasi kinerja yang ada di lingkungan pegawai kecamatan.

Tabel 4. 17 Pernyataan 5 Tentang Motivasi Kerja

Jawaban/Bobot Nilai	Banyak Responden	Presentase	Skor
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	7	43,75%	28
5	9	56,25%	45
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja item pernyataan nomor 5 yakni “memiliki hubungan erat dengan semua kariawan” terdapat 7 responden (43,75%) menjawab setuju dan sisanya 9 responden (56,25%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden

terhadap pernyataan ini sebesar 73 dan masuk kategori baik (tabel 4.17). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan hubungan erat antara atasan dan semua bawahan baik secara individu dan kelompok dapat menciptakan suasana lingkungan pekerjaan yang harmonis sehingga berdampak baik dalam meningkatkan motivasi kerja dilingkungan pegawai kecamatan.

Tabel 4. 18 Pernyataan 6 Tentang Motivasi Kerja

<b>Jawaban/Bobot Nilai</b>	<b>Banyak Responden</b>	<b>Presentase</b>	<b>Skor</b>
1	-	0%	0
2	-	0%	0
3	-	0%	0
4	7	43,75%	28
5	9	56,25%	45
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja item pernyataan nomor 6 yakni “hubungan kerja yang nyaman dan menyenangkan” terdapat 7 responden (43,75%) menjawab setuju dan sisanya 9 responden (56,25%) menjawab sangat setuju. Skor total dari penilaian responden terhadap pernyataan ini sebesar 73 dan masuk kategori baik (tabel 4.18). Dengan demikian, item pernyataan diatas mengartikan kondisi lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan menciptakan kenyamanan berdampak baik bagi bawahan untuk lebih memotivasi kinerja di lingkungan pegawai kecamatan.

#### **4.2.4. Hasil Uji Koeisien Determinasi**

Untuk mengetahui persentasi sumbangan variabel kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja maka digunakan uji determinasi dengan bantuan SPSS 25. Dibawah ini merupakan hasil uji determinasi.

**Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.218	1.79437
Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022				

Berdasarkan tabel (4.19) dengan melihat kolom hasil R atau hasil koefisien korelasi sebesar 0,520 (52%) berarti ada korelasi atau hubungan antara kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Kemudian R Square yakni sebesar 0,27 dalam pengertian bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 27% dan 73% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **4.2.1. Hasil Uji Hipotesis**

Dengan melihat rumusan masalah dari penelitian ini yaitu adakah pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan perhitungan statistik dengan teknik analisis

regresi linear sederhana. Memakai Analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu variabel pengawasan dan variabel kinerja. Dibawah ini merupakan hasil dari pengolahan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS 25.

Tabel 4. 21 Regresi Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) Kepemimpinan	14.115	5.406		2.611	0.021
		.654	.287	.520	2.276	0.039

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel 4.21 diatas menunjukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja di Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukan nilai konsisten atau *constant* sebesar 14.115 dan hasil koefisien regresi pengawasan sebesar 0,654. Ini berarti setiap ada penambahan 1% nilai kepemimpinan birokrasi, maka bertambah pula nilai motivasi kerja sebesar 0,654.

Pengambilan Keputusan berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.276 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,145 (dilihat ditabel distribusi t). Dan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$  ini berarti hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak artinya terdapat pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

#### **4.1. Pembahasan**

Menjadikan masyarakat sejahtera merupakan titik puncak dari semua rencana pembangunan yang ada disetiap wilayah. Hal tersebut tentu tidak lepas dari tanggungjawab pemerintah dalam memberikan pelayanan atas kebutuhan masyarakat itu sendiri. Oleh karena itu, petugas pelayanan publik harus memiliki jiwa pengabdian yang tinggi. Penggunaan tenaga kerja atau pegawai pelayanan harus memiliki kemampuan yang memadai dan yang diharapkan oleh publik atau masyarakat. ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan profesi yang diberikan oleh negara untuk mengabdikan diri diinstansi pemerintah baik pemerintah pusat, daerah dan sampai di pemerintahan desa.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas yaitu pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di kantor Kecamatan Pinolosian, dalam penelitian ini menunjukan pengaruhnya sebesar 27%. Bertambah 1% nilai kepemimpinan birokrasi maka bertambah pula nilai motivasi kerja 0,654. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Pinolosian dapat bertambah apabila kepemimpinan birokrasi dapat ditingkatkan. Pengaruh kepemimpinan Birokrasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pinolosian hanya terlihat rendah karena gaya kepemimpinan birokrasi penerapannya tidak maksimal dan tidak konsisten sehingga motivasi kerja dominan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini. Kepemimpinan birokrasi merupakan cara seorang pemimpin untuk memberikan dorongan agar bawahan atau pegawai memiliki semangat

mengerjakan pekerjaannya. Dengan tujuan menciptakan kebersamaan di instansi atau organisasi agar kondusif dengan menggunakan berbagai macam standar pekerjaan, prinsip, etika, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang atasan.

Berdasarkan hasil akhir dari penelitian ini ditemukan hasil yang sejalan dengan pendapat ahli yaitu Keith Davis (2004) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan yang memiliki keterkaitan meski dua yang berbeda. Kepemimpinan adalah faktor yang keluar dari dalam diri manusia dan menjadi hal yang wajar apabila faktor yang dari dalam diri manusia tersebut dapat ditransferkan ke manusia yang lain agar memiliki semangat yang sama. Ini artinya antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan atau hubungan yang kuat.

Motivasi kerja yang didukung oleh pengalaman dan pengetahuan Aparatur Sipil Negara memiliki peran dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses kerja, dengan tujuan terciptanya pencapaian kerja atau produktifitas kerja yang maksimal. Pemimpin dapat menjadi pengaruh terhadap motivasi kerja bawahannya melalui kemampuan pemimpin dalam mengatur atau memanage aturan dan kemampuan memanage emosi bawahan. Kepemimpinan birokrasi adalah teknik yang dipakai untuk mempengaruhi motivasi kerja birokrat. Tujuan dari kepemimpinan birokrasi adalah menciptakan aparatur sipil negara sebagai birokrat pemerintahan untuk memberikan kenyamanan dalam melayani kebutuhan masyarakat.

Oleh karena itu dengan menggunakan kaidah, nilai dan prinsip kerja diharapkan setiap birokrasi pemerintahan atau aparatur sipil negara mampu dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan semangat melayani dan tidak pandang bulu dalam melaksanakan pelayanan. Jadi, inti dari motivasi kerja aparatur sipil negara adalah menumbuhkan nilai positif di setiap aparatur sipil dengan harapan tumbuhnya kesadaran dalam diri untuk melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pelayan masyarakat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

5.2. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,520 (52%) berarti ada korelasi atau hubungan antara kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Kemudian R Square yakni sebesar 0,270 dalam pengertian bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan birokrasi terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 27. Pengaruh kepemimpinan Birokrasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pinolosian hanya terlihat rendah karena gaya kepemimpinan birokrasi penerapannya tidak maksimal dan tidak konsisten konsistsehingga motivasi kerja pegawai yang 73% dominan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

#### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka dibawah ini beberapa saran dan masukan dari penulis:

1. Pimpinan sebaiknya memperhatikan dan memaksimalkan gaya kepemimpinan birokrasinya terutama terkait dengan sikap pegawai terhadap pimpinan, kemudian mempertegas sangsi bagi pegawai yang

lalai dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan sosialisasi tentang profesionalisme kerja pelayanan publik dilingkungan kantor kecamatan Pinolosian. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi agar kiranya dapat diberikan jaminan kenaikan karir agar dapat menjadi contoh bagi pegawai yang lain, kemudian pimpinan sebaiknya memberikan latihan atau bimbingan bagi pegawai yang susah memotivasi diri dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Goleman Daniel, *Kepemimpinan Yang Mendarangkan Hasil*, Cetakan Pertama, Amara Books, Jogjakarta, 2003
- Siagian, Sendang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Thoha. Mitah. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali
- Reksehadiprodje, Sukanto dan T. Hani Handoko. 1986. *Organisasi Perusahaan: Teori dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta BPFE
- Mulyasa, E. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Cetakan Keempat. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahanma* Jakarta: P Raja Grafindo Persada
- Davis, Keith. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. PT. Asdi Mahasatya, Jakarta
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai V, Mulyadi D. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers; 2011.
- Ardana, Komang, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Goleman Daniel, 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Bandung.
- Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Dubrin, A. J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua. Jakarta. Prenada Media.
- Anoraga, Pandji.2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

- Lussier, N Robert. 2005. Human Relation in Org 2009. *Teori Manajemen Strategi Dalam Pemerintahan Dan Pembangunan*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Davis, Keith (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga. Makmur.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Perilaku Keorganisasian, Graha Ilmu,Yogyakarta. Perusahaan,Bandung, PT. Bumi Aksa*
- Zainal, V. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kencana, Syafiie Inu.2009. *Ilmu Administrasi Negara*.Jakarta.Rineka Cipta
- Davis Keitsh (2004).*Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*.PT.Asdi Mahasatya.Jakarta
- Harbani, Pasolong. (2013) *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung;CV.Alfabeta

Lampiran

## **SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/ibu responden yang terhormat,  
Melalui lembar ini, saya :

Nama : Sarwindi Paputungan  
NIM : S2116049  
Status : Mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo

Dalam rangka memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 di Universitas Ichsan Gorontalo Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Pemerintahan, saya sangat membutuhkan informasi dari bapak/ibu sekalian, guna sebagai bahan penelitian skripsi saya yang berjudul “”

”

Saya memohon kesediaan dari bapak/ibu untuk meluangkan waktu, memberikan tanggapan atau penilaian dalam hal ini mengisi kuesioner yang sudah saya lampirkan. Sebelumnya bapak/ibu kiranya membaca terlebih dahulu petunjuk dalam mengisi kuesioner.

Sesuai dengan aturan dan etika penelitian, bapak/ibu tidak perlu khawatir dalam mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian bapak/ ibu, sebab data dalam kuesioner ini dijamin kerahasiaannya. Saya berharap kuesioner ini di isi dan saya akan ambil kembali maksimal 7 hari setelah kuesioner ini diterima.

Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.  
Wassalamualaikum wr. wb.

Hormat saya,

(Sarwindi Paputungan)

## **IDENTITAS RESPONDEN**

## **Cara Pengisian Kuesioner :**

Bapak/ibu/saudara/i cukup memberikan tanda checklist ( ✓) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu.

Skor/Nilai jawaban adalah sebagai berikut :

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai/Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

## DAFTAR KUESIONER PERNYATAAN

<b>Pernyataan Variabel</b>	ALTERNATIF JAWABAN				
	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kepemimpinan Birokrasi</b>					
5. Semua standar ditentukan oleh pemimpin sekaligus cara pelaksanaan standar tersebut oleh bawahan.					
6. Pekerjaan sesuai dengan peraturan, mekanisme serta prosedur yang telah ditetapkan.					
7. Bawahan menaati perintah atasan					
8. Terdapat sangsi bilamana bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, mekanisme atau peraturan yang telah ditetapkan					
<b>Pernyataan Variabel Motivasi Kerja</b>					
9. Berusaha meningkatkan kemampuan dan karir.					
10. Selalu masuk kerja dan jarang absen					
11. Mendapat pujian atas hasil pekerjaan					
12. Usaha untuk memimpin dalam pekerjaan					
13. Memiliki hubungan erat dengan semua kariawan					
14. Hubungan kerja yang nyaman dan menyenangkan					

### VALIDITAS ITEM

**Hasil Validitas Variabel Kepemimpinan Birokrasi**

	x1	x2	x3	x4	tx
--	----	----	----	----	----

x1	Pearson Correlation	1	.545*	0.447	.545*	.740**
	Sig. (2-tailed)		0.029	0.082	0.029	0.001
	N	16	16	16	16	16
x2	Pearson Correlation	.545*	1	.592*	.709**	.842**
	Sig. (2-tailed)	0.029		0.016	0.002	0
	N	16	16	16	16	16
x3	Pearson Correlation	0.447	.592*	1	.870**	.868**
	Sig. (2-tailed)	0.082	0.016		0	0
	N	16	16	16	16	16
x4	Pearson Correlation	.545*	.709**	.870**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	0.029	0.002	0		0
	N	16	16	16	16	16
tx	Pearson Correlation	.740**	.842**	.868**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0	0	0	
	N	16	16	16	16	16

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

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

Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	ty
y1	Pearson Correlation	1	0.333	.509*	.595*	0.492	0.238	.746**
	Sig. (2-tailed)		0.207	0.044	0.015	0.053	0.375	0.001
	N	16	16	16	16	16	16	16
y2	Pearson Correlation	0.333	1	0.218	0.153	0.333	0.333	.505*
	Sig. (2-tailed)	0.207		0.417	0.572	0.207	0.207	0.046
	N	16	16	16	16	16	16	16
y3	Pearson Correlation	.509*	0.218	1	.545*	.509*	.509*	.771**
	Sig. (2-tailed)	0.044	0.417		0.029	0.044	0.044	0
	N	16	16	16	16	16	16	16
y4	Pearson Correlation	.595*	0.153	.545*	1	0.323	0.323	.695**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.572	0.029		0.223	0.223	0.003
	N	16	16	16	16	16	16	16
y5	Pearson Correlation	0.492	0.333	.509*	0.323	1	.746**	.810**
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.207	0.044	0.223		0.001	0
	N	16	16	16	16	16	16	16
y6	Pearson Correlation	0.238	0.333	.509*	0.323	.746**	1	.746**

	Sig. (2-tailed)	0.375	0.207	0.044	0.223	0.001		0.001
N		16	16	16	16	16	16	16
ty	Pearson Correlation	.746**	.505*	.771**	.695**	.810**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.046	0	0.003	0	0.001	
N		16	16	16	16	16	16	16

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

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

#### FREKUENSI ITEM x1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	25	25
	5	75	75	100
Total	16	100	100	

#### x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31.2	31.2	31.2
	5	68.8	68.8	100
Total	16	100	100	

#### x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37.5	37.5	37.5
	5	62.5	62.5	100
Total	16	100	100	

#### x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31.2	31.2	31.2
	5	68.8	68.8	100
Total	16	100	100	

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	43.8	43.8
	5	9	56.2	100
Total	16	100	100	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	87.5	87.5
	5	2	12.5	100
Total	16	100	100	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	75	75
	5	4	25	100
Total	16	100	100	

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	68.8	68.8
	5	5	31.2	100
Total	16	100	100	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	43.8	43.8

Total	5	9	56.2	56.2	100
		16	100	100	

<b>y6</b>					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	4	7	43.8	43.8	43.8
	5	9	56.2	56.2	100
Total	16	100	100		

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	0.27	0.218	1.79437

a. Predictors: (Constant), tx

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.673	1	16.673	5.178	.039 <sup>a</sup>
	Residual	45.077	14	3.22	
	Total	61.75	15		

a. Predictors: (Constant), tx

b. Dependent Variable: ty

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)		14.115	5.406		2.611	0.021
tx		0.654	0.287		2.276	0.039

a. Dependent Variable: ty

TABULASI DATA KUESIONER

No Responder	KEPEMIMPINAN				MOTIVASI KERJA						TOTAL
	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
8	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
9	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
10	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
TOTAL	76	75	74	75	73	66	68	69	73	73	

### Hasil Reliabelitas Variabel Kepemimpinan Birokrasi

No Responder	KEPEMIMPINAN					Jumlah item Ganjil	Jumlah item Genap
	X1	X2	X3	X4	TX		
1	5	5	5	5	20	10	10
2	5	4	4	4	17	9	8
3	4	4	4	4	16	8	8
4	5	5	5	5	20	10	10
5	4	5	5	5	19	9	10
6	5	5	5	5	20	10	10
7	4	4	4	4	16	8	8
8	5	5	5	5	20	10	10
9	5	5	4	5	19	9	10
10	5	5	5	5	20	10	10
11	5	5	5	5	20	10	10
12	5	5	5	5	20	10	10
13	5	5	4	4	18	9	9
14	5	4	5	5	19	10	9
15	4	4	4	4	16	8	8
16	5	5	5	5	20	10	10
TOTAL	76	75	74	75			

rb	0.817498	Diperkecil	0.817		
ri	0,899	Sangat Tinggi		2.rb / 1+ rb	1,558/1,779

### Hasil Reliabelitas Variabel Motivasi Kerja

No Responden	MOTIVASI KERJA							Jumlah item Ganjil	Jumlah item genap
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TY		
1	5	4	5	4	5	5	28	15	13
2	4	4	4	4	4	4	24	12	12
3	4	4	4	4	4	4	24	12	12
4	5	4	5	5	5	5	29	15	14
5	5	5	4	4	5	5	28	14	14
6	4	4	4	4	4	4	24	12	12
7	4	4	4	4	4	5	25	12	13
8	5	4	4	5	4	4	26	13	13
9	5	4	4	5	5	5	28	14	14
10	4	4	4	4	5	5	26	13	13
11	5	5	5	5	5	5	30	15	15
12	5	4	4	4	4	4	25	13	12
13	4	4	4	4	4	4	24	12	12
14	5	4	4	4	5	4	26	14	12
15	4	4	4	4	5	5	26	13	13
16	5	4	5	5	5	5	29	15	14
TOTAL	73	66	68	69	73	73			
rb	0,74499	Diperkecil	0,744						
ri	0,873	Sangat tinggi							

TABEL NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

Dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,865	2,365	2,998	3,499
8	0,705	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,260
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,685	1,356	1,782	2,178	2,681	2,855
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,888
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,530	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,000	2,518	2,831

22	6860,	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,185	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750

N	Tarat Signifikansi		N	Tarat Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263

25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

### Dokumentasi Pengisian Kuesioner







**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3055/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Pinolosian

di,-

Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

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	:	Sarwindi Paputungan
NIM	:	S2116049
Fakultas	:	Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian	:	KANTOR KECAMATAN PINOLOSIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN
Judul Penelitian	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS DI KANTOR KECAMATAN PINOLOSIAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN)

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 21 Januari 2021  
Ketua,  
  
**Zulham, Ph.D**  
**NIDN 0911108104**



**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN  
KECAMATAN PINOLOSIAN**

Jl. Pelabuhan Desa Pinolosian E-Mail:kantorcamatpinolosian@gmail.com Kode Pos 95775

**S U R A T   R E K O M E N D A S I**

Nomor : 100/4.11.3.1/16 /I/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a	: <b>SURANDI OTUH, S.IP</b>
N I P	: 19891004 201503 1 001
Pangkat / Gol. Ruang	: Penata, III/c
Jabatan	: CAMAT

Dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

N a m a	: <b>SARWINDI PAPUTUNGAN</b>
NIM	: S2116049
Universitas	: ICHSAN GORONTALO
Fakultas/ Jurusan	: Ilmu Sosial, Ilmu Politik/Illu Pemerintahan

Untuk Melakukan Penelitian di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan pada Tanggal 10 Januari 2022 s/d 10 Februari 2022 dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan)**" untuk kepentingan akhir studi di UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO.

Demikian Surat Rekomendasi ini dibuat guna keperluan selanjutnya.

Pinolosian, 10 Januari 2022  
CAMAT PINOLOSIAN

  
**SURANDI OTUH, S.IP**  
**NIP. 19891004 201503 1 001**

Tembusan :

1. Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN 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 : 066/FISIP-UNISAN/S-BPV/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	SARWINDI PAPUTUNGAN
NIM	:	S2116049
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan
Fakultas	:	Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar **9%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi 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 diujiankan.

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.I.P., M.AP**  
 NIDN. 0924076701

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

 **turnitin** Similarity Report ID: oid:25211:15195022

**● 9% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 9% Internet database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

---

**TOP SOURCES**

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<b>1</b>	<b>scribd.com</b>	<b>2%</b>
	Internet	
<b>2</b>	<b>core.ac.uk</b>	<b>2%</b>
	Internet	
<b>3</b>	<b>repo.iain-tulungagung.ac.id</b>	<b>1%</b>
	Internet	
<b>4</b>	<b>eprints.walisongo.ac.id</b>	<b>&lt;1%</b>
	Internet	
<b>5</b>	<b>Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K...</b>	<b>&lt;1%</b>
	Crossref	
<b>6</b>	<b>e-journal.uajy.ac.id</b>	<b>&lt;1%</b>
	Internet	
<b>7</b>	<b>kantorcamatpinolosian.blogspot.com</b>	<b>&lt;1%</b>
	Internet	
<b>8</b>	<b>text-id.123dok.com</b>	<b>&lt;1%</b>
	Internet	



 turnitin Similarity Report ID: oid:25211:15195022

9	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet	<b>&lt;1%</b>
10	<b>repository.unmuha.ac.id:8080</b> Internet	<b>&lt;1%</b>
11	<b>supergalang.blogspot.com</b> Internet	<b>&lt;1%</b>
12	<b>jurmafis.untan.ac.id</b> Internet	<b>&lt;1%</b>
13	<b>maul15.blogspot.com</b> Internet	<b>&lt;1%</b>
14	<b>repository.widyatama.ac.id</b> Internet	<b>&lt;1%</b>

Sources overview

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Sarwindi Paputungan  
Tempat, Tanggal Lahir : Kombot, 13 Mei 1998  
Alamat : Desa Kombot Kec. Pinolosian  
Kab. Bolaang Mongondow Selatan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraaan : WNI



Riwayat Pendidikan

<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Nama Sekolah</b>	<b>Tahun Masuk</b>	<b>Tahun Lulus</b>
SD	SDN 2 Kombot	2004	2010
SMP	SMPN 6 Kombot	2010	2013
SMA	SMAN 1 Pinolosian	2013	2016