

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PINOGALUMAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

OLEH

**MOH. RISKI LASIBU
NIM : S2117033**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
TAHUN 2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PINOGALUMAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

MOH.RISKI LASIBU
NIM : S2117033

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal

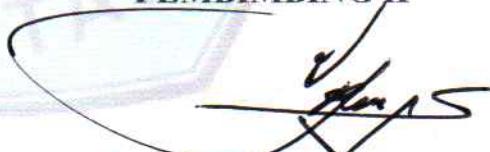
Gorontalo,.....

PEMBIMBING I



Dr. H. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
NIP : 196212311987031029

PEMBIMBING II



Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN : 0926096601

Mengetahui,

Ketua Program Studi


UNIVERSITAS ICHSA GORONTALO
PRODI

Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN : 0926096601

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PINOGALUMAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh

MOH.RISKI LASIBU

NIM :S2117033

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. H. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si
2. Purwanto, S.IP.,M.Si
3. Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP, M.Si
4. Swastiani Dunggio, S.IP.,M.Si
5. Deliana Vitasari Djakari,SIP.,M.IP

Mengetahui :

Dekan Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Mursid
Dr. Moch. Sakir, S.Sos. S.I.Pem, M.Si
NIDN: 0913078602

Ketua Program Studi

Ilmu Pemerintahan

V. Hanif
Purwanto, S.IP.,M.Si
NIDN:0926096601

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moh. Riski lasibu
Nim : S2117033
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini merupakan hasil karya sendiri diusun sebagai syarat memperoleh gelar akademik di Universitas Ichsan Gorontalo.
2. Skripsi ini ialah gagasan, penelitian dan rumusan sendiri tanpa ada bantuan dari orang lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Pada skripsi ini tidak ada karya orang lain, kecuali secara tertulis berupa teori sebagai acuan naskah dengan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya. Apabila dikemudian hari terdapat ketidaksesuaian dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima segala konsekuensinya sesuai dengan peraturan perguruan tinggi.

Gorontalo, April 2023



Moh. riski lasibu
S2117033

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Makasesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain dan hanya kepada tuhanmu lah kamu berharap”

(Qs. AlamNasyrah 6-8)

PERSEMBAHAN :

**Ku persembahkan skripsi ini untuk yang selalu bertanya :
kapan kamu akan wisuda ? perlu kalian ketahui terlambat
lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah
kejahatan, atau bukanlah sebuah aib. Alangkah kerdilnya
jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang
paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baik nya skripsi
adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu
maupun tidak tepat waktu**

ABSTRACT

MOH. RISKI LASIBU. S2117033. THE EFFECT OF LEADERSHIP ROLES ON APPARATUS WORK MOTIVATION AT THE PINOGALUMAN SUBDISTRICT OFFICE IN THE NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims to find out the effect of leadership roles on apparatus work motivation at the Pinogaluman Subdistrict Office in the North Bolaang Mongondow District. In conducting this study, a quantitative approach with a survey method is chosen. The data analysis method employs the path analysis method. Questionnaires are used as the main data collection tool. The number of samples in this study covers 20 people. The results show that leadership roles in the form of decision-making roles, influencing roles, motivating roles, interpersonal roles, and informational roles simultaneously and partially affect apparatus work motivation at the Pinogaluman Subdistrict Office in the North Bolaang Mongondow District by 0.751 or (75.1%). Of the five sub-variables of the leadership role, the motivating role and the interpersonal role share small effects.

Keywords: leadership role, work motivation

ABSTRAK

MOH. RISKI LASIBU. S2117033. PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PINOGALUMAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Metode analisis data menggunakan metode analisis jalur, dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang berupa peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0,751 atau (75,1%). Adapun lima sub variabel dari peran kepemimpinan, sub variabel peran memotivasi dan peran antar pribadi yang memiliki pengaruh yang kecil.

Kata kunci: peran kepemimpinan, motivasi kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keafiatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang sederhana ini, yang berjudul “Pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara” dalam rangka memenuhi salah satu syarat ujian, guna untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam usulan penelitian ini adalah hasil karya yang masih sangat sederhana. Namun, penulis persesembahkan kehadapan para pembaca yang budiman, semoga setelah menelaah isinya berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan kritik dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan usulan penelitian ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda samad lasibu dan ibunda eko tegela, atas segala do'a dan dukungan morilnya, Kepada Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gafar La Tjokke, M.Si, sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Moch Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si., Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Purwanto, S.IP., M.Si Sebagai ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Moch Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si., Selaku Dosen Pembimbing I, Bapak Dr.Abdul Gafar La Tjokke,M Si, Bapak Purwanto, S IP, M Si Selaku Dosen Pembimbing II, Ibu Darmawaty Abd Razak, S.IP, M.AP Selaku Penasehat Akademik, Seluruh Staf Dosen dan Tata Usaha di Lingkungan Sivitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Serta Teman-teman seperjuangan Jurusan Ilmu Pemerintahan Angkatan 2017 Semoga bantuan dan dorongan yang calon peneliti terima dari semua pihak, dapat menjadi petunjuk kearah masa depan yang lebih baik.

Terima kasih juga untuk seuma pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu serta saya meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas kesalahan dalam penyusunan skripsi ini, Oleh karena itu saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang lebih baik. Kebenaran datangnya dari Allah dan kesalahan datangnya dari diri saya, Semoga Allah SWT senantiasa melimahkan Rahmat dan Ridoh-Nya kepada kita semua.

Gorontalo, Maret 2023

Moh.Riski Lasibu

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI..... | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| ABSTRAK..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan masalah | 5 |
| 1.3 Maksud dan tujuan penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat penelitian | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Deskripsi teori | 8 |
| 2.2 Motivasi kerja..... | 13 |
| 2.3 Kerangka pikir..... | 18 |
| 2.4 Hipotesis..... | 19 |
| BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Obyek dan waktu penelitian..... | 22 |
| 3.2 Metode penelitian..... | 22 |
| 3.3 Variabel penelitian | 23 |
| 3.4 Populasi dan sampel..... | 26 |
| 3.5 Sumber data..... | 26 |
| 3.6 Prosedur pengumpulan data..... | 27 |
| 3.7 Teknik pengumpulan data..... | 27 |
| 3.8 Teknik analisis data..... | 29 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 34 |
| 4.1.1 | Sejarah kecamatan | 34 |
| 4.1.2 | Tugas dan fungsi pegawai..... | 36 |
| 4.2 | Hasil Penelitian..... | 43 |
| 4.3 | Deskripsi peran kepemimpinan (X) dan motivasi kerja (Y)..... | 47 |
| 4.3.1 | Peran kepemimpinan (X)..... | 47 |
| 4.3.2 | Motivasi kerja (Y)..... | 57 |
| 4.4 | Hasil uji hipotesis | 61 |
| 4.5 | Pembahasan..... | 69 |

BAB V PENUTUP

| | | |
|------|-----------------|----|
| 5.1. | Kesimpulan..... | 73 |
| 5.2. | Saran | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Operasionalisasi variable penelitian..... | 23 |
| Tabel 3.2 Bobot nilai variabel..... | 25 |
| Tabel 3.3 Koefisien korelasi..... | 29 |
| Tabel 4.1 Hasil uji validitas peran kepemimpinan (X)..... | 44 |
| Tabel 4.2 Hasil uji validitas motivasi kerja (Y)..... | 45 |
| Tabel 4.3 Uji reliabilitas peran kepemimpinan (X)..... | 46 |
| Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang pemimpin memiliki kewenangan mengambil keputusan..... | 47 |
| Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang pemimpin memperhatikan pemenuhan kebutuhan bawahanya..... | 48 |
| Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pemimpin lebih banyak mengkonsultasikan keputusan kepada bawahanya..... | 48 |
| Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pemimpin dapat didekati dengan mudah oleh bawahanya..... | 49 |
| Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada bawahanya..... | 49 |
| Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahanya..... | 50 |
| Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pemimpin dapat memodifikasi | |

| | |
|--|----|
| kewenangan dan keungulan..... | 50 |
| Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang pemimpin membuat jadwal dan menentukan tujuan kinerja..... | 51 |
| Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang pemimpin menentukan standar perilaku bawahan..... | 51 |
| Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang pemimpin dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk berkerja lebih giat..... | 52 |
| Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang pemimpin mampu memberikan motivasi..... | 52 |
| Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pemimpin lebih suka banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja..... | 53 |
| Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang pemimpin mampu memahami benar-benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan pengetahuan serta perilaku..... | 53 |
| Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang pemimpin menempatkan diri sebagai panutan..... | 54 |
| Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang pemimpin menampilkan perilaku yang baik..... | 54 |
| Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang pemimpin memberikan bimbingan bimbingan pada bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi | 55 |
| Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang pemimpin memiliki kemampuan | |

| | |
|---|----|
| komunikasi..... | 55 |
| Tabel 4.21 Tanggapan responden tentang pemimpin menekankan pentingnya komitmen individu dalam pelaksanaan tugas..... | 56 |
| Tabel 4.22 Tanggapan responden tentang pemimpin mendorong pegawai untuk rajin berkerja..... | 56 |
| Tabel 4.23 Tanggapan responden tentang pemimpin mendukung adanya kerja sama team..... | 57 |
| Tabel 4.24 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki keterampilan, kompetensi, dan motivasi komitmen individu..... | 58 |
| Tabel 4.25 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan..... | 58 |
| Tabel 4.26 Tanggapan responden tentang pegawai mendapat kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja..... | 59 |
| Tabel 4.27 Tanggapan responden tentang pegawai mencari cara kerja baru yang lebih mudah..... | 59 |
| Tabel 4.28 Tanggapan responden tentang pegawai didukung sistem kerja dan fasilitas yang diberikan sangat memadai..... | 60 |
| Tabel 4.29 Tanggapan responden tentang pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu..... | 60 |
| Tabel 4.30 Koefisien sub jalur variabel X terhadap variabel Y..... | 62 |
| Tabel 4.31 Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub-sub variabel X | |

| | |
|--|----|
| terhadap variabel Y..... | 64 |
| Tabel 4.32 Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X1 terhadap variabel Y..... | 65 |
| Tabel 4.33 Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X2 terhadap variabel Y..... | 66 |
| Tabel 4.34 Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X3 terhadap variabel Y..... | 67 |
| Tabel 4.35 Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X4 terhadap variabel Y..... | 68 |
| Tabel 4.36 Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X5 terhadap variabel Y..... | 69 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan kecamatan baik dari segi pembentukan, kedudukan, tugas, dan fungsinya secara legalistik diatur oleh peraturan pemerintah. Sebagai perangkat daerah, Camat memiliki kewenangan dalam hal urusan pelayanan masyarakat. Selain itu kecamatan juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan.

Peranan kepemimpinan seorang pimpinan mempunyai impian dimana ia harus mempunyai visi dan misi yang akan berkembang dan terciptanya program-program yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan dan harapan dari suatu pembangunan. Camat dalam mewujudkan visi dan misinya dibantu oleh beberapa pegawai.

Kepemimpinan pada dasarnya senantiasa menjadi isu terpenting, aktual dan menarik untuk diperbincangkan dimana-mana. Terlebih dimasa perubahan terdapat suatu kebutuhan yang jelas akan pemimpin-pemimpin yang terpercaya.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir, bertindak sedemikian rupa sehingga melalui fikiran yang positif, memberikan sumbangsih nyata dalam mencapai tujuannya. (Sondang P. Siagian, 2010: 24).

Kepemimpinan dengan hubungannya dimana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang

saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan bawahannya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahannya dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan tanggung jawab, memberikan perintah, melimpahkan wewenang, mempercayakan bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberikan tugas dan lain-lain. (Yuli dan Sri Budi Cantika, 2015: 165).

Peran pemimpin sangat penting bagi bawahan untuk memberikan contoh yang baik, seperti memberikan motivasi bagi bawahan agar supaya dalam mengerjakan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu pemberian motivasi secara individu sangat penting karena dapat mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan ini mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian diri pemimpinnya. Hal ini pada dasarnya dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja pegawai, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dan motivasi juga sangat penting dalam organisasi karena motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya. Setiap organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan lepas dengan namanya masalah, dimana permasalahan tersebut merupakan suatu faktor penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pentingnya kepemimpinan, dan motivasi para pegawai agar menciptakan kegairahan kerja dan mau bekerja, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. (Ginting, 2009).

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak dapat dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pribadi pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dari pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh

akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya

Kantor Kecamatan Pinogaluman berada di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat di Kecamatan Pinogaluman. Pemimpin pada kantor Kecamatan Pinogaluman tidak lepas mengontrol dan mengawasi bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai.

Camat sebagai penguasa pemerintah kecamatan berusaha untuk lebih meningkatkan perannya agar kecamatan Pinogaluman masyarakatnya dapat bersaing dengan kecamatan-kecamatan lain yang sudah lama. Oleh karena itu masyarakat mengharapkan dalam kepemimpinan Camat Pinogaluman dapat lebih meningkatkan perannya dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai kecamatan.

Berdasarkan atas dasar pentingnya peranan kepemimpinan tersebut bila dikaitkan dengan masalah-masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai kepemimpinan Camat dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Peranan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang berada pada latar belakang maka rumusan masalah masalahnya dapat di ambil sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh peran kepemimpinan yang berupa, peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran motivasi, peran antar pribadi, peran informasional secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabutan bolaang mongondow utara?
2. Seberapa besar pengaruh peran pengambilan keputusan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten mongondow utara?
3. Seberapa besar pengaruh peran mempengaruhi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara?
4. Seberapa besar pengaruh peran memotivasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara?
5. Seberapa besar pengaruh peran antar pribadi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara?
6. Seberapa besar pengaruh peran informasional secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepemimpinan yang berupa, peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran motivasi, peran antar pribadi, peran informasional secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabutan bolaang mongondow utara.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh peran pengambilan keputusan. secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten mongondow utara.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh peran mempengaruhi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh peran memotivasi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh peran antar pribadi secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh peran informasional secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan pinogaluman kabupaten bolaang mongondow utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk :

- 1) Secara Teoritis
 - a) Hasil penelitian ini untuk mengembangkan ilmu pemerintahan khususnya dalam bidang kepemimpinan
 - b) Hasil penelitian ini diberikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik untuk menambah bahan pustaka.
- 2) Secara Praktis
 - a) Lembaga pendidikan Universitas Ichsan Gorontalo, memberi masukan kepada dosen dan mahasiswa di lembaga tersebut untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.
 - b) Sebagai khasanah dalam menambah wawasan pengetahuan tentang penggunaan dana desa untuk masyarakat yang terdampak covid-19

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut *leadership*. Secara terminologi kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang – orang yang terlibat dalam usaha bersama. (Hamzah Zakub, 2013: 125).

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi – fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. (Nasharuddin Baidan dan Erwati Aziz, 2014: 126).

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mngandung pengertian mengarahkan, mengatur, membina, menuntun dan juga menunjukan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

George R. Terry (Miftah Toha, 2010: 5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C turney dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasikan sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi permasalahan dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

2.1.2 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut House dan Syamsul (2012) menyatakan terdapat empat indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) *Direktif* (arahan) terdiri dari : karyawan tahu apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka dan pengarahan khusus dari pemimpin
- 2) *Supportive* (mendukung) terdiri dari : mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan

- 3) Partisipatif terdiri dari : memberikan kebebasan berpendapat dan mempertimbangkan saran
- 4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi terdiri dari : menetapkan tujuan dan memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Usman Efendi (2011: 188-189) kepemimpinan ialah menuntun, memandu, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingind 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.

2.1.4 Peran Kepemimpinan

Menurut sinambela (2006:106) seorang pemimpin dapat berperan sebagai berikut.

- 1) Peran pengambilan keputusan, yaitu pemimpin birokrasi sebagai *top manager* khususnya, memiliki kewenangan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan pekerjaan manajerial yang berarti

memutuskan apa yang harus di lakukan, bagaimana melakukanya, siapa yang melakukannya, dan kapan akan dilakukan.

- 2) Peran mempengaruhi, yaitu: pemimpin birokrasi harus dapat memberikan pengaruh kepada bawahanya, sehingga mau berkerja dalam merealisasikan suatu program kerja. Pemimpin birokrasi dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan dan ini mudah bagi seorang pemimpin birokrasi public karena kewenangan atasan sangat tinggi.
- 3) Peran memotivasi, yaitu: berkaitan dengan dorongan kepada pegawai untuk berkerja lebih giat. Hubungan pengaruh dan motivasi adalah kalau peran mempengaruhi efektif maka peran memotivasi akan lebih mudah dilakukan sebaliknya jika pemimpin tidak mampu menanamkan pengaruh terhadap bawahanya maka sulit baginya untuk melakukan motivasi.
- 4) Peran antar pribadi, yaitu : peran strategik pada peran antar pribadi dalam kaitanya dengan kedudukannya sebagai pemimpin birokrasi, adalah sebagai figure atau tokoh yang cukup dihargai. Pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan sikap positif lainnya.
- 5) Peran informasional, yaitu: yang dimiliki seorang pemimpin birokrasi sangat strategis, memungkinkan pemimpin birokrasi adalah sebagai pemegang kunci, khususnya informasi tentang birokrasi yang di

pimpinya.kemampuan komunikasi sangatlah di perlukan oleh seorang pemimpin agar dapat menjadi komunikator yang efektif.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada beberapa faktor tertentu yang 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.

3) 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. (Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, 2009: 106-107).

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan. (Winardi, 2011: 1).

Dalam pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai suatu proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan, para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas, dapat disimpulkan motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. (Pandji, Anoraga, 2012: 34).

Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. (Sutarto, Wijono, 2010: 20). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Dalam memotivasi karyawan, pimpinan disamping harus mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.2.2 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Anoraga terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut: (Sutarto, Wijono, 2010: 35)

- 1) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya.

- 2) Motif dapat berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.

- 3) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

4) Motif yang tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan setiap orang dapat mempunyai motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut selain itu motif mereka juga bisa berubah-ubah dan tidak hanya ada satu motif namun terdapat beberapa motif yang berlangsung bersamaan.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dan suatu perusahaan atau instansi.

Dorongan merupakan niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk berkerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Indikator dari semangat kerja adalah naiknya produksi perusahaan, tingkat absensi yang rendah, tingkat perpindahan karyawan yang menurun, dan tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan.

3) Indikator dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawaan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawaan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada. Akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya. Indikator kreativitas menjadi suatu informasi yang cukup penting di dalam pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak pekerjaan yang mewajibkan anda memberikan kreativitas terbaik. Indikator kreativitas dalam bekerja yang perlu diketahui yakni (1) memiliki keterlibatan yang tinggi ketika sedang bekerja, (2) memiliki dorongan yang tinggi dalam

melaksanakan tugas, (3) memiliki sikap percaya diri dalam bekerja, (4) mempunyai keingintahuan terhadap berbagai informasi dan ilmu baru, (5) memiliki sikap mandiri, dan (6) memiliki inisiatif untuk melakukan berbagai pekerjaan.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu. Tanggung jawab memiliki arti yaitu berkewajiban untuk menanggung dan memikul beban. Secara sederhananya tanggung jawab adalah menanggung segala sesuatu yang telah atau sudah terjadi dan dialami.

Tanggung jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja. Tanggung jawab harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan.

2.2.4 Asas-Asas Motivasi

Adapun asas-asas motivasi yaitu sebagai berikut: (Hasibuan, Melayu, 2015: 148).

1) Asas Komunikasi

Asas ini maksutnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak

seseorang mengetahui suat hal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

2) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan perhargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

3) Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

4) Asas wewenang yang didelegasikan

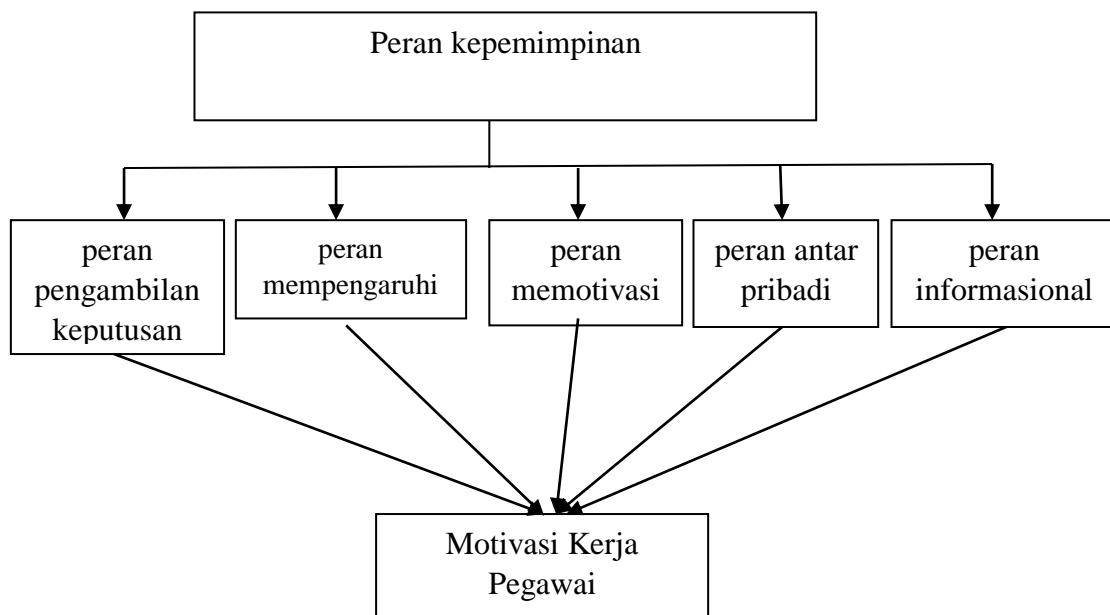
Maksudnya adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager. Dalam mendelegasikan manager harus bisa meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observsi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai masalah penting (Sugiyono, 2011:283). Berdasarkn beberapa masalah yang berkaitan dengan

penelitian, maka peneliti mencoba membentuk kerangka pemikiran untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di lapangan. Berikut ini akan ditunjukkan alur berfikir peneliti dalam melakukan penelitian.

2.1. Gambar Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesi merupakan lagkah dimana setelah landasan teori dan kerangka teori di susun. Hipotesis merupakan jawaban atau asumsi sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah peneliti telah menyatakan dalam bentuk kalimat dan belum merupakan jawaban yang empiric. (sugiyono, 2003:70). Adapun hipotesis penelitian merupakan kesimpulan yang masih belum sempurna, sehingga perlu di sempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Bungin (2009 : 75).

Maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis member

hasil dan refleksi peneliti berdasarkan kajian pustaka dan landasan teori sebagai landasan argumentasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis deskriptif yaitu dugaan sementara terhadap nilai satu fariabel mandiri. Pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka hipotesis sementara yaitu :

1. Peran kepemimpinan yang berupa peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
2. Peran pengambilan keputusan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
3. Peran mempengaruhi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow utara.
4. Peran memotivasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
5. Peran antar pribadi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
6. Peran informasional berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

BAB III

OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Peneliti memilih objek penelitian pada Kec.pinogaluman Kab Bolaang Mongondow Utara Penelitian dilakukan mulai bulan February2022 dan direncanakan akan selesai pada bulan February 2022.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, Metode ini memakai filsafat positivisme menjadi landasan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini secara random mengambil sampel pada biasanya, data dikumpul menggunakan instrument penelitian, analisis data untuk menguji hipotesis. berdasarkan Creswell (2010) pada pendekatan kuantitatif penelitian akan bersifat Pre-Determined, analisis data statistik dan interpretasi data statistik. pada penelitian ini akan menguji suatu teori dengan cara membuat hipotesis secara lebih jelasnya kemudian melakukan pengumpulan data pendukung penelitian yang gunanya buat menemukan informasi pendukung atau membantah hipotesis. (Sugiyono 2014). Metode yang digunakan ialah survey.

Metode yang dipergunakan pada penelitian ini artinya metode naratif, tujuannya supaya penelitian ini dapat lebih ringkas serta menjelaskan berbagai variabel yang ada buat menjelaskan hubungan sebab dampak antara variabel bebas.

3.3 Variabel penelitian

Kajian lapangan yang dilakukan oleh penulis ada beberapa penekanan penelitian yang dipergunakan menggunakan tujuan buat mempermudah proses analisis data kajian lapangan unrtuk meneliti dampakpengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai buat memudahkan pengukuran variabel penelitian maka perlu mengoperasionalkan variabel penenlitian yang dimaksud. Operasionalisasi variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dihalaman berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|--|-----------------------------------|--|---------|
| Peran Pemimpin (X) Menurut (Sinambela 2006) | (Peran pengambilan keputusan) X1 | <ul style="list-style-type: none"> - Peran pemimpin memiliki kewenangan mengambil keputusan merupakan pekerjaan manejerial yang berarti memutuskan apa yang harus di putuskan | ORDINAL |
| | (Peran mempengaruhi) X2 | <ul style="list-style-type: none"> - Pemimpinharus dapat memberikan pengaruh kepada bawahnya sehingga mau berkerja sama dalam merealisasikan suatu program kerja - Pemimpin dapat mengembangkan berbagai tenik mempengaruhi bawahnya - Pemimpin dapat memodifikasi kewenangan dan | |

| | | | |
|--|--------------------------|---|---------|
| | | keungulan-keungulan sifat yang di miliki seorang pemimpin. | |
| | (Peran memotivasi) X3 | <ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk berkerja lebih giat - Pemimpin mampu memberikan motivasi serta memahami benar –benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan, pengetahuan serta perilaku | |
| | (Peran antar pribadi) X4 | <p>-pemimpin harus menempatkan diri sebagai penuntun, pemberdaya, dan pendorong bagi bawahanya</p> <p>-pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan sikap [positif lainnya]</p> | |
| | --- | <p>-Pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi agar dapat menjadi komunikator yang efektif</p> <p>-pemimpin harus memiliki wibawa pribadi yang merupakan perlengkapan mutlak bagi wibawa jabatan agar dapat memberikan</p> | ORDINAL |

| | | | |
|--|--|---|---------|
| | | kepuasan kepada public | |
| Motivasi Kerja (Y) (Syahyuti 2010) | Dorongan mencapai tujuan Semangat kerja Inisiatif dan kreativitas Rasa tanggung jawab <i>Contextual/situasional Factor</i> | <p>-Keterampilan, kompetensi motivasi komitmen individu.</p> <p>- Kualitas dorongan Bimbingan Dukungan atasan dan team kerja</p> <p>- Ditujukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.</p> <p>- Sistem kerja fasilitas diberikan</p> <p>- Tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.</p> | ORDINAL |

Kuesioner dalam penelitian ini akan disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan jawaban yakni selalu, sering, kurang/kadang –kadang, jarang, tidak pernah. Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala ordinal. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam berikut ini:

Tabel 3.2 Bobot nilai Variabel

| Pilihan | Bobot |
|------------------------------------|-------|
| Selalu / Sangat Setuju | 5 |
| Sering/ Setuju | 4 |
| Kurang/ Ragu/ Netral | 3 |
| Jarang/ Tidak setuju | 2 |
| Tidak pernah / Sangat Tidak setuju | 1 |

Sumber :(Sugiono 2017)

3.4 Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiono 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dikantor kecamatan yang berjumlah sebanyak 20 orang. Populasi awal dipilih secara purposive objek.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dari suatu penelitian. menurut Arikunto (2016;120) bahwa” apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total”.

3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para informan di lokasi penelitian melalui wawancara dan observasi

2. Data sekunder yaitu data yang sudah ada dan didapatkan di lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang diteliti, literatur – literatur dan lain sebagainya.

3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode pengumpulan data menggunakan Angket (kuesioner) dengan memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden yang kemudian dijawab. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna (Riduwan 2008)
2. Observasi, yaitu melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian. observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan 2008).

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumlan data menggunakan:

1. Kuesioner dengan penyediaan daftar yang diberikan kepada sampel yang bersedian untuk memberikan jawaban kepada peneliti.
2. Dokumentasi, yaitu dokumen tertulis dan gambar yang terkait penelitian yang dilakukan

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang dipergunakan ialah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan menghasilkan presentase dari hasil jawaban responden. Buat menerima data yang baik pada arti mendekati kenyataan (objektif) telah tentu diharapkan suatu instrument atau indera ukur yang valid dan tangguh (reliable) dan buat dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid atau andal, maka instrument tersebut sebelum dipergunakan wajib diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai akibatnya jika digunakan akan membuat yang akan terjadi yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (construct validity), maka bisa dipergunakan pendapat dari pakar (judgment experts), sesudah instrumen dikonstruksi menggunakan para pakar dengan cara diminta pendapatnya perihal instrumen yang telah disusun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2017) mengatakan bahwa

“Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel dimana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor instrumen”.

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan

memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas penelitian dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut :

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

Dimana:

- r = Angka korelasi
- X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X
- Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y
- n = Jumlah responden
- XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$, Jika $t_{hitung} > t_{table}$ dinyatakan valid dan $t_{hitung} < t_{table}$ dinyatakan valid, dimana distributif t yang digunakan mempunyai $dk = (n-2)$, rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = test (t_{hitung})
- r = korelasi antara variabel X dan Y
- n = jumlah sampel

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada table berikut:

Table 3.3 Koefisien Korelasi

| r | Keterangan |
|---------------|------------------------------|
| 0,800 – 1,000 | Sangat tinggi / Sangat Kuat |
| 0,600 – 0,799 | Tinggi / Kuat |
| 0,400 – 0,599 | Cukup tinggi / Sedang |
| 0,200 – 0,399 | Rendah / Lemah |
| 0,000 – 0,199 | Sangat rendah / Sangat lemah |

Sumber : Riduan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas mengarah pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup bisa pada percaya buat dipergunakan menjadi alat pengumpul data sebab instrument tersebut telah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden buat memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang telah dapat dianggap, yang reliabel akan membentuk data yang dianggap pula. bila datanya memang sahih sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, permanen akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

$$S = \text{Varians keseluruhan instrument}$$

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbachalpha* >0,60 dan jika *crinbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*, Ghozila (2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin dipercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successif Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan milai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan table zriil.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

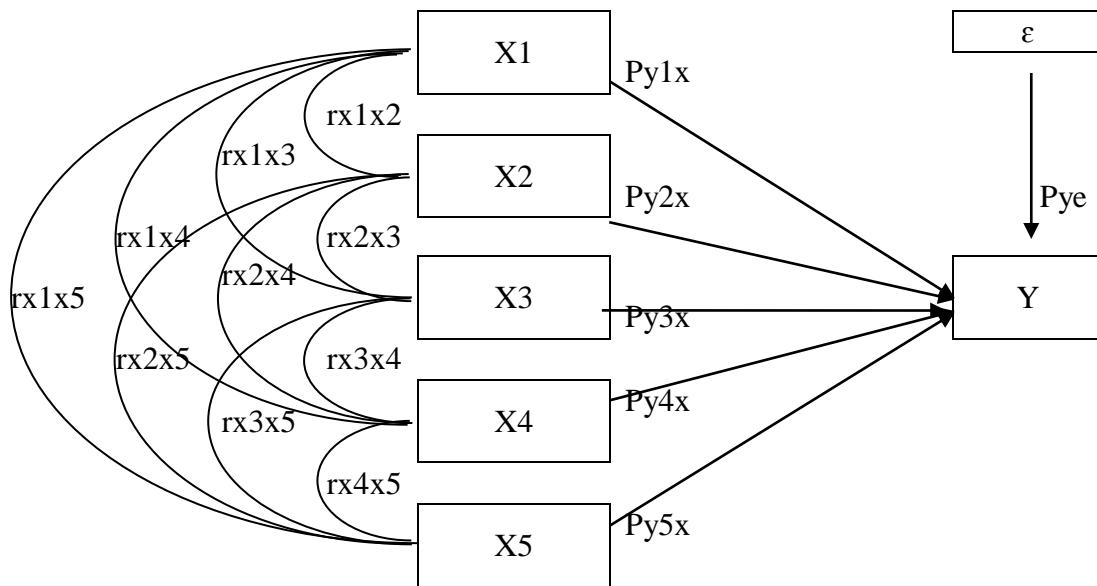
$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i - 1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Pop Kum (i - 1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

4. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kepemimpinan Peran Pengambilan Keputusan(X1), Peran Mempengaruhi (X2) Peran Memotifasi (X3) Peran Antar Pribadi (X4) dan Peran Informasional (X5) terhadap Motifasi Kerja Pegawai. Studi Penelitian Di kantor kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversikan data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Internal* (MSI). Analisi jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut:



Gambar 3.1 Srtuktur Path Analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Pyx_3 + Pyx_4 + Pyx_5 + PYE$$

Dimana:

X_1 : peran pengambilan keputusan

X_2 : peran mempengaruhi

X_3 : peran memotivasi

X_4 :peran antar pribadi

X_5 :peran informasional

Y : Motivasi Kerja

E : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi diteliti

r : korelasi antara variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kasualnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analisys*) tanpa memperhatikan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1, X2, X3, X4 dan X5 tetapi ada variabel epsilon (E) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

5. Pengujian Hipotesis

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

Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYX3 + PYX4 + PYE$$

Menghitung matrix korelasi antar X1, X2, X3, X4, X5 dan Y

Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

Menghitung matrix invers R⁻¹

Menghitung koefisien jalur Pyxi(i = 1 dan 2)

Menghitung R² yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2, X3, X4 dan X5 terhadap Y.

Hitung pengaruh variabel lain (PyE)

Menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh langsung:

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyxi) (Pyxi) ; \text{ dimana } i = 1, 2, 3, 4 \text{ dan } 5$$

Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyxi) (RYxixi) (Pyxi)$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran lokasi penelitian

4.1.1 Sejarah kecamatan

Kecamatan Pinogaluman adalah bagian dari wilayah kecamatan kaidipang paling barat yang sesuai dengan sejarah adalah merupakan bagian dari wilayah kerajaan kaidipang yang dulu sering disebut wilayah barat Kecamatan Kaidipang wilayah ini terdiri dari 7 desa masing-masing :

1. Desa komus
2. Desa tuntung
3. Desa batutajam
4. Desa dalapuli
5. Desa buko
6. Desa tontulow
7. Desa kayuogu

Wilayah ini disamping berada di perbatasan bolaang mongondow paling utara juga berbatasan dengan kabupaten gorontalo yang dulu masih dalam wilayah

provinsi sulawesi utara juga merupakan pintu gerbang bagi kabupaten bolaang mongondow sehingga sendirinya ekonomi diwilayah ini dari tahun ke tahun menunjukan peningkatan. seiring dengan peningkatan ekonomi dan dinamika sosial budaya dan pemerintahan mendorong masyarakat menuntut pelayanan prima dari pemerintah kecamatan kaidipang, sementara pelayanan pemerintah kecamatan terkendala oleh letak geografis, kondisi jalan dan tidak tersedianya transfortasi.

Kendala ini yang mendorong masyarakat wilayah barat kecamatan kaidipang yang terdiri dari 7 desa mendesak pemerintah provinsi sulawesi utara untuk memekarkan kecamatan kaidipang menjadi dua kecamatan masing-masing kecamatan kaidipang dan kecamatan buko

Pada awal tahun 1963 melalui tokoh lintas desa yang didalamnya terdapat tokoh agama, tokoh masyarakat, suku dan perwakilan pemuda masing-masing yang difasilitasi oleh jogugu hasan pontoh mendesak pemerintah Propinsi Sulawesi Utara dan pemerintah kabupaten bolaang mongondow untuk dapat memekarkan kecamatan kaidipang menjadi dua kecamatan yaitu Kecamatan Kaidipang dan Kecamatan Buko, pada akhir tahun 1970 usaha ini membawa hasil dengan di keluarkannya rekomendasi gubernur kepala daerah propinsi sulawesi utara yang ditindak lanjuti oleh pemerintah kabupaten bolaang mongondow dengan pembentukan kecamatan perwakilan wilayah buko dengan struktur pemerintahannya bertanggung jawab kepada pemerintah kecamatan kaidipang dengan status camat pembantu yang di jabat oleh bapak b. mata dan selanjutnya diikuti dengan pembentukan pos koramil yang dijabat oleh moh. mohtar dan pos polisi yang dijabat oleh said. proses pemerintahan perwakilan kecamatan buko ini

hanya berlangsung 2 tahun. kemudian di tarik kembali pemerintahannya ke kecamatan kaidipang. perjuangan demi perjuangan dilakukan oleh tokoh-tokoh masyarakat untuk pemekaran kecamatan tidak membawa hasil.

Pada akhir tahun 1999 kembali beberapa tokoh masyarakat dan pemuda penginisiatif pemekaran mengajukan proposal pertama pada pemerintah kabupaten bolaang mongondow yang pada saat itu dijabat oleh bupati drs. muda mokoginta dengan ditandai pemasangan spanduk di beberapa tempat di wilayah calon pemekaran yang bertuliskan selamat datang di kecamatan buko torang berbeda tapi satu karena torang semua basudara, namun proposal oleh bupati bolaang mongondaow dinyatakan belum memenuhi syarat. penginisiatif pun kembali dan dmempersiapkan seluruh persyaratan yang telah disampaikan oleh bupati bolaang mongondow para penginisiatp kembali ke desa-desa di wilayah calon pemekaran dengan melakukan sosialisasi dan pemantapan kembali pada pertengahan tahun 2001 para penginisiatif membuat struktur kepanitiaan pemekaran.

- - 4.1.2 Tugas pokok dan fungsi**
 - 1. Camat
 - a. Menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan dan social politik dalam negeri sesuai kewenangan yang telah ditetapkan dan kebijakan kepala daerah agar tugas penyelenggaraan pemerintahan tercapai sesuai rencana.
 - b. Menyelenggarakan pembinaan pemerintahan Desa/Kelurahan berdasarkan peraturan mendagri dan peraturan Daerah agar pelaksanaan pemerintahan Desa/kelurahan berjalan dengan baik

- c. Menyelenggarakan pengendalian ketentraman dan ketertiban Wilayah sesuai dengan kewenangan yang diatur dalam peraturan pemerintahan Kecamatan agar terwujudnya situasi wilayah yang kondusif
 - d. Melaksanakan pembinaaan pembangunan meliputi sarana dan prasarana, perekonomian serta lingkungan hidup dengan mengacu pada program kecamatan untuk kelancaran pelaksanaan program kecamatan.
 - e. Melaksanakan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan social kemasyarakatan sesuai dengan tradisi kehidupan masyarakat agar terjalin hubungan keakraban
 - f. Menyelenggaran pembinaan pelayanan umum kemasyarakatan berdasarkan peraturan yang ditetapkan agar terlaksananya pelayanan umum yang optimal
 - g. Penyusunan rencana program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar terlaksana sesuai harapan
 - h. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diintruksikan oleh kepala daerah sesuai dengan kewenangan camat untuk penyelenggaraan roda pemerintahan daerah.
2. Sekretaris
- a. Merencanakan operasional perumusan program kerja di lingkungan sekretariat kecamatan sesuai dengan program utama yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan agar target kerja tercapai sesuai rencana.

- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan/program kerja yang dilakukan oleh perangkat kecamatan berdasarkan rencana strategis (Renstra) dan rencana kerja (Renja) kecamatan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- c. Membagi tugas dan memberi petunjuk pengelolaan administrasi keuangan, surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan dan kepegawaian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing sub bagian agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisiendan tidak terjadi kesalahan
- d. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sekretariat kecamatan dengan cara membandingkan antara rencana kerja dan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan dating
- e. Membuat laporan pelaksanaan tugas di lingkungan sekretariat kecamatan sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai laporan pertanggungjawaban dan akuntabilitas sekretariat kecamatan
- f. Penyusunan rencana program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar terlaksana sesuai harapan
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan pimpinan baik lisan maupun tertulis berdasarkan intruksi untuk kelancaran tugas

3.Kasubag Kepegawaian

- a. Mengusulkan rencana penempatan pegawai dilingkungan Kantor berdasarkan analisis beban kerja staf dan disiplin ilmu untuk terlaksananya penetaan aparatur yang merata dan rencana program kerja Kantor.
 - b. Membimbing dan memberi petunjuk kapada bawahan mengenai tugas-tugas kedinasan berdasarkan tugas pokok dan fungsi staf untuk menghasilkan mekanisme kerja yang maksimal.
 - c. Membuat laporan dari hasil evaluasi pelaksanaan tugas dilingkungan kepegawaian kecamatan sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan secara berkala sebagai laporan pertanggungjawaban kepegawaian
 - d. Menerima perintah tugas dari pimpinan sesuai dengan bidang yang dimiliki agar dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja.
4. Kasubag Keuangan
 - a. Mengkoordinasikan urusan Administrasi Keuangan sehingga dalam pelaporan keuangan berdasarkan aturan-aturan yang ditentukan untuk dapat di persentasikan tepat waktu
 - b. Menyusun rencana penggunaan anggaran berdasarkan rencana operasional kegiatan kantor untuk terlaksananya penggunaan anggaran sesuai rencana kegiatan
 - c. Mengelola dan menganalisa data pelaksanaan Anggaran Rutin dengan menyesuaikan Anggaran yang telah ditetapkan agar tersusunlah data pelaksanaan Anggaran
 - d. Menginventaris data realisasi anggaran sesuai dengan rencana program untuk dapat terealisasi anggaran tepat waktu

- e. Membuat Laporan Periodic posisi dan menyiapkan Administrasi Keuangan yang sah disesuaikan dengan laporan pertanggung jawaban
- f. Menerima perintah tugas dari atasan Berdasarkan intruksi yang ada Untuk ditindaklanjuti.

5. Kasie PMD

- a. Membuat buku-buku laporan barang dan mengisinya dengan data barang sesuai alur barang berdasarkan aturan yang berlaku agar barang asset milik daerah dapat teridentifikasi dengan jelas.
- b. Menginventarisir Barang dan aset Kantor Sesuai dengan tugas pokok Sebagai bahan laporan
- c. Membuat kartu-kartu inventaris barang (KIB) sesuai aturan yang berikan oleh badan pengelolaan asset daerah guna untuk melengkapi laporan dalam hal pemeriksaan.
- d. Membuat daftar persediaan barang sesuai permintaan badan pengelolaan asset daerah sebagai laporan semester dan tahunan
- e. Menyusun laporan penerimaan dan pengeluaran barang Berdasarkan aturan yang berlaku Sebagai bahan pertanggungjawaban
- f. Menerima perintah tugas dari atasan Berdasarkan intruksi yang ada Untuk ditindaklanjuti

6. Kasie Pemerintahan

- a. Menyusun rencana program penyelenggaraan pengolehan data pemerintahan di masing-masing desa/kelurahan Sesuai dengan program yang ditetapkan Agar tersusunnya sesuai program
- b. Melaksanakan penyelenggaraan pembinaan kegiatan agraria Berdasarkan peraturan pertanahan yang berlaku Agar terdatanya/ terinventarisir surat kepemilikan tanah pada masing-masing desa/kelurahan
- c. Melaksanakan penyusunan bentuk tindakan tertib administrasi kependudukan desa/kelurahan dan kecamatan berdasarkan aturan yang telah ditentukan agar menghasilkan kinerja yang baik.
- d. Merencanakan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan kegiatan sosial politik dan ideologi NKRI Berdasarkan ketentuan yang berlaku Agar terselenggaranya program desa/kelurahan tumbuh
- e. Mengelola data dan mengevaluasi data penduduk masing-masing desa/kelurahan Sesuai dengan jumlah penduduk Agar tersusunnya data yang valid
- f. Menerima perintah tugas dari pimpinan sesuai dengan bidang yang dimiliki agar dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja.

7. Kasie Trantib

- a. Menyusun program penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah Berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan Sebagai tindaklanjut pelaksanaan kegiatan

- b. Menyusun program penyelenggaraan pembinaan aparat ketertiban Berdasarkan tugas dan fungsi aparat ketertiban Untuk peningkatan kinerja aparat
- c. Mengolah dan mengevaluasi data trantib Sesuai dengan intruksi pimpinan untuk kelengkapan data dan dokumen trantib kecamatan
- d. Menyelenggarakan pelayanan masyarakat dibidang trantib Sesuai dengan kebutuhan masyarakat Agar pelaksanaan pelayanan tepat sasaran
- e. Menyelenggarakan kegiatan administrasi perlindungan masyarakat berdasarkan pengajuan masyarakat untuk dipergunakan dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan
- f. Menerima perintah tugas dari pimpinan sesuai dengan bidang yang dimiliki agar dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja.

8. Kasie Kesra

- a. Menyusun program bantuan social Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan agar pelaksanaan kegiatan tepat sasaran
- b. Menyiapkan pelaksanaan kegiatan hari-hari besar islam, pendidikan, kebudayaan dan kesejahteraan masyarakat Berdasarkan program kegiatan kecamatan Agar dapat teralisasi dengan baik
- c. Memerintahkan kepada seluruh staf dan aparat desa untuk melakukan pengolahan data dengan evaluasi yang terkait dengan kesejahteraan sosial yang berdasarkan dengan aturan yang telah ditentukan agar tertibnya kelengkapan data

- d. Pelayanan di bidang sosial seperti raskin, rekomendasi nikah dan yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial sesuai dengan program yang ada agar terpenuhinya kebutuhan masyarakat tepat sasarnya.
- e. Pelaksanaan pelayanan administrasi di bidang kesejahteraan sosial berdasarkan aturan yang telah ditentukan Agar pelaksanaan kgiatan berjalan lancar

9. Kasie Pelayanan Umum

- a. Melaksanakan kegiatan kebersihan, keindahan berdasarkan program kegiatan kecamatan agar tercapainya lingkungan yang nyaman.
- b. Melaksanakan penyiapan pelaksanaan rapat-rapat kantor berdasarkan rencana pelaksanaan agar dilaksanakan sesuai waktu yang ditentukan.
- c. Menerima perintah tugas dari pimpinan sesuai dengan bidang yang dimiliki agar dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja
- d. Membantu tugas-tugas dibidang pemungutan pajak bumi dan bangunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal dalam peningkatan pembangunan di lingkungan kabupaten.

4.2 Hasil penelitian

Dalam sebuah penelitian, untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliabel). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang

valid dan handal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

4.2.1 Uji validitas kuesioner

Dalam penelitian ini, pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi *product moment*. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini disajikan pada tabel.

Tabel 4.1
Hasil uji validitas peran kepemimpinan (X)

| Variabel | Petanyaan | Nilai $r_{tabel} = 0,468$ | Nilai r_{hitung} | Kesimpulan |
|----------------------------------|-----------|---------------------------|--------------------|------------|
| Peran pengambilan keputusan (X1) | 1 | 0,468 | 0.791 | Valid |
| | 2 | 0,468 | 0.801 | Valid |
| | 3 | 0,468 | 0.766 | Valid |
| | 4 | 0,468 | 0.666 | Valid |
| peran mempengaruhi (X2) | 5 | 0,468 | 0.495 | Valid |
| | 6 | 0,468 | 0.483 | Valid |
| | 7 | 0,468 | 0.478 | Valid |
| | 8 | 0,468 | 0.546 | Valid |
| peran memotivasi (X3) | 9 | 0,468 | 0.487 | Valid |
| | 10 | 0,468 | 0.512 | Valid |
| | 11 | 0,468 | 0.479 | Valid |
| | 12 | 0,468 | 0.734 | Valid |
| peran antar pribadi (X4) | 13 | 0,468 | 0.624 | Valid |
| | 14 | 0,468 | 0.534 | Valid |
| | 15 | 0,468 | 0.659 | Valid |
| | 16 | 0,468 | 0.656 | Valid |

| | | | | |
|--------------------------------|----|-------|-------|-------|
| peran informasional (X5) | 17 | 0,468 | 0.566 | Valid |
| | 18 | 0,468 | 0.599 | Valid |
| | 19 | 0,468 | 0.635 | Valid |
| | 20 | 0,468 | 0.599 | Valid |

Sumber: Kuesioner 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa untuk mengukur variabel X (peran kepemimpian), ada dua puluh pertanyaan yang diajukan. Keduapuluhan pertanyaan tersebut, semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,468 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa keduapuluhan pertanyaan untuk mengukur variabel X (peran kepemimpian), semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.2

Hasil uji validitas motivasi kerja (Y)

| Variabel | Pernyataan | Nilai r tabel = 0,468 | Nilai r hitung | Kesimpulan |
|-----------------------|------------|------------------------------------|-------------------|------------|
| Motivasi kerja (Y) | 1 | 0,468 | 0.6 89 | Valid |
| | 2 | 0,468 | 0.7 87 | Valid |
| | 3 | 0,468 | 0.7 40 | Valid |
| | 4 | 0,468 | 0.7 09 | Valid |
| | 5 | 0,468 | 0.6 74 | Valid |
| | 6 | 0,468 | 0.7 42 | Valid |

Sumber: Kuesioner, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa untuk mengukur variabel Y (motivasi kerja), ada enam pertanyaan yang diajukan. Keenam pertanyaan tersebut, semuanya

memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,468 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa keenam pertanyaan untuk mengukur variabel Y (motivasi kerja), semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

4.2.2 Uji reliabilitas kuesioner

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan alat ukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut diulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Uji reliabilitas peran kepemimpinan (X)

| Sub variabel | Cronbach's Alpha | N of Items (jumlah pernyataan) |
|----------------------------------|------------------|-----------------------------------|
| peran pengambilan keputusan (X1) | 0.886 | 4 |
| peran mempengaruhi (X2) | 0.641 | 4 |
| peran memotivasi (X3) | 0.745 | 4 |
| peran antar pribadi (X4) | 0.799 | 4 |
| peran informasional (X5) | 0.791 | 4 |
| Motivasi kerja (Y) | 0.896 | 6 |

Sumber: Kuesioner, 2023

Pada tabel 4.3 dapat dilihat hasil uji reliabilitas peran kepemimpinan (variabel X), dimana sub variabel berupa peran pengambilan keputusan (X1), peran mempengaruhi (X2), peran memotivasi (X3), peran antar pribadi (X4), dan peran

informasional (X5) yang semuanya terdiri atas 4 pertanyaan, berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, semua sub variabel nilainya lebih besar dari nilai standar yakni 0,60. Hal ini berarti bahwa semua pertanyaan tentang peran kepemimpinan (X) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Kemudian hasil uji reliabilitas motivasi kerja (Y) terdiri atas 6 pertanyaan, berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,896, nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60. Hal ini berarti bahwa semua pertanyaan tentang motivasi kerja (Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

4.3 Deskripsi peran kepemimpinan (X) dan motivasi kerja (Y)

Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh peran kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Uraian deskripsi hasil penelitian akan memberikan gambaran tentang masing-masing indikator dari setiap variabel. Adapun gambaran tentang tanggapan responden terhadap pertanyaan dapat diuraikan sebagai berikut:

4.3.1 Peran kepemimpinan (X)

Untuk mengukur peran kepemimpinan (X), ada 20 puluh pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, 4 pertanyaan untuk peran pengambilan keputusan, 4 pertanyaan untuk peran mempengaruhi, 4 pertanyaan untuk peran memotivasi, 4 pertanyaan untuk peran antar pribadi, dan 4 pertanyaan untuk peran informasional, yang dapat jelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.4

Tanggapan responden tentang pemimpin memiliki kewenangan mengambil keputusan

| Pertanyaan nomor 1 | | | |
|--------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 6 | 30.0 |
| C | Kadang-kadang | 6 | 30.0 |
| D | Jarang | 2 | 10.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 1, yakni pemimpin memiliki kewenangan mengambil keputusan, sebagian besar responden mengatakan selalu, sering dan kadang-kadang sebesar 30,0%.

Tabel 4.5

Tanggapan responden tentang pemimpin memperhatikan pemenuhan kebutuhan bawahnya

| Pertanyaan nomor 2 | | | |
|--------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 10 | 50.0 |
| C | Kadang-kadang | 3 | 15.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 2, yakni pemimpin memperhatikan pemenuhan kebutuhan bawahnya, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 50,0%.

Tabel 4.6
Tanggapan responden tentang pemimpin lebih banyak mengkonsultasikan keputusan kepada bawahanya

| Pertanyaan nomor 3 | | | |
|---------------------------|----------------|--------------------------|---------------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 10 | 50.0 |
| C | Kadang-kadang | 3 | 15.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 3, yakni pemimpin lebih banyak mengkonsultasikan keputusan kepada bawahanya, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 50,0%.

Tabel 4.7
Tanggapan responden tentang pemimpin dapat didekati dengan mudah oleh bawahanya

| Pertanyaan nomor 4 | | | |
|---------------------------|----------------|--------------------------|---------------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 10 | 50.0 |
| C | Kadang-kadang | 3 | 15.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 4, yakni pemimpin dapat didekati dengan mudah oleh bawahanya, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 50,0%.

Tabel 4.8
Tanggapan responden tentang pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada bawahanya

| Pertanyaan nomor 5 | | | |
|--------------------|---------------|---------------|----------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 11 | 55.0 |
| C | Kadang-kadang | 2 | 10.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 5, yakni pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada bawahanya, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 55,0%.

Tabel 4.9
Tanggapan responden tentang pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahanya

| Pertanyaan nomor 6 | | | |
|--------------------|---------------|---------------|----------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 8 | 40.0 |
| B | Sering | 5 | 25.0 |
| C | Kadang-kadang | 6 | 30.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 6, yakni pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahanya, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 40,0%.

Tabel 4.10

Tanggapan responden tentang pemimpin dapat memodifikasi kewenangan dan keungulan

| Pertanyaan nomor 7 | | | |
|--------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 6 | 30.0 |
| C | Kadang-kadang | 6 | 30.0 |
| D | Jarang | 2 | 10.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 7, yakni pemimpin dapat memodifikasi kewenangan dan keungulan, sebagian besar responden mengatakan selalu, sering dan kadang-kadang sebesar 30,0%.

Tabel 4.11

Tanggapan responden tentang pemimpin membuat jadwal dan menentukan tujuan kinerja

| Pertanyaan nomor 8 | | | |
|--------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 5 | 25.0 |
| B | Sering | 7 | 35.0 |
| C | Kadang-kadang | 6 | 30.0 |
| D | Jarang | 2 | 10.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 8, yakni pemimpin membuat jadwal dan menentukan tujuan kinerja, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 35,0%.

Tabel 4.12

Tanggapan responden tentang pemimpin menentukan standar perilaku bawahan

| Pertanyaan nomor 9 | | | |
|--------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 4 | 20.0 |
| B | Sering | 9 | 45.0 |
| C | Kadang-kadang | 6 | 30.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 9, yakni pemimpin menentukan standar perilaku bawahan, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 45,0%.

Tabel 4.13

Tanggapan responden tentang pemimpin dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk berkerja lebih giat

| Pertanyaan nomor 10 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 6 | 30.0 |
| C | Kadang-kadang | 7 | 35.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 10, yakni pemimpin dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk berkerja lebih giat, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 35,0%.

Tabel 4.14
Tanggapan responden tentang pemimpin mampu memberikan motivasi

| Pertanyaan nomor 11 | | | |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 7 | 35.0 |
| B | Sering | 7 | 35.0 |
| C | Kadang-kadang | 4 | 20.0 |
| D | Jarang | 0 | 0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 11, yakni pemimpin mampu memberikan motivasi, sebagian besar responden mengatakan selalu dan sering sebesar 35,0%.

Tabel 4.15
Tanggapan responden tentang pemimpin lebih suka banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja

| Pertanyaan nomor 12 | | | |
|---------------------|---------------|---------------|----------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 5 | 25.0 |
| B | Sering | 7 | 35.0 |
| C | Kadang-kadang | 7 | 35.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 12, yakni pemimpin lebih suka banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja, sebagian besar responden mengatakan sering dan kadang-kadang sebesar 35,0%.

Tabel 4.16

Tanggapan responden tentang pemimpin mampu memahami benar-benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan pengetahuan serta perilaku

| Pertanyaan nomor 13 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 8 | 40.0 |
| C | Kadang-kadang | 8 | 40.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 13, yakni pemimpin mampu memahami benar-benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan pengetahuan serta perilaku, sebagian besar responden mengatakan sering dan kadang-kadang sebesar 40,0%.

Tabel 4.17

Tanggapan responden tentang pemimpin menempatkan diri sebagai panutan

| Pertanyaan nomor 14 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 6 | 30.0 |
| C | Kadang-kadang | 6 | 30.0 |
| D | Jarang | 2 | 10.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 14, yakni pemimpin menempatkan diri sebagai panutan, sebagian besar responden mengatakan selalu, sering, dan kadang-kadang sebesar 30,0%.

Tabel 4.18

Tanggapan responden tentang pemimpin menampilkan perilaku yang baik

| Pertanyaan nomor 15 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 8 | 40.0 |
| C | Kadang-kadang | 5 | 25.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 15, yakni pemimpin menampilkan perilaku yang baik, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 40,0%.

Tabel 4.19

Tanggapan responden tentang pemimpin memberikan bimbingan bimbingan pada bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi

| Pertanyaan nomor 16 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 9 | 45.0 |
| C | Kadang-kadang | 5 | 25.0 |
| D | Jarang | 0 | 0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 16, yakni pemimpin memberikan bimbingan bimbingan pada bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 45,0%.

Tabel 4.20

Tanggapan responden tentang pemimpin memiliki kemampuan komunikasi

| Pertanyaan nomor 17 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 4 | 20.0 |
| B | Sering | 7 | 35.0 |
| C | Kadang-kadang | 9 | 45.0 |
| D | Jarang | 0 | 0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 17, yakni pemimpin memiliki kemampuan komunikasi, sebagian besar responden mengatakan kadang-kadang sebesar 45,0%.

Tabel 4.21

Tanggapan responden tentang pemimpin menekankan pentingnya komitmen individu dalam pelaksanaan tugas

| Pertanyaan nomor 18 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 5 | 25.0 |
| B | Sering | 10 | 50.0 |
| C | Kadang-kadang | 4 | 20.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 18, yakni pemimpin menekankan pentingnya komitmen individu dalam pelaksanaan tugas, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 50,0%.

Tabel 4.22

Tanggapan responden tentang pemimpin mendorong pegawai untuk rajin berkerja

| Pertanyaan nomor 19 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 3 | 15.0 |
| B | Sering | 9 | 45.0 |
| C | Kadang-kadang | 7 | 35.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 19, yakni pemimpin mendorong pegawai untuk rajin berkerja, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 45,0%.

Tabel 4.23

Tanggapan responden tentang pemimpin mendukung adanya kerja sama team

| Pertanyaan nomor 20 | | | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 7 | 35.0 |
| C | Kadang-kadang | 7 | 35.0 |
| D | Jarang | 0 | 0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 20, yakni pemimpin mendukung adanya kerja sama team, sebagian besar responden mengatakan sering dan kadang-kadang sebesar 35,0%.

4.3.2 Motivasi kerja (Y)

Untuk mengukur motivasi kerja (Y), ada 6 pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, yang dapat jelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.24

Tanggapan responden tentang pegawai memiliki keterampilan, kompetensi, dan motivasi komitmen individu

| Pertanyaan nomor 1 | | | |
|--------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 7 | 35.0 |
| B | Sering | 8 | 40.0 |
| C | Kadang-kadang | 4 | 20.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 1, yakni pegawai memiliki keterampilan, kompetensi, dan motivasi komitmen individu, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 40,0%.

Tabel 4.25

Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan

| Pertanyaan nomor 2 | | | |
|--------------------|---------------|---------------|----------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 7 | 35.0 |
| B | Sering | 9 | 45.0 |
| C | Kadang-kadang | 2 | 10.0 |
| D | Jarang | 2 | 10.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 2, yakni pegawai memiliki kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 45,0%.

Tabel 4.26

Tanggapan responden tentang pegawai mendapat kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja

| Pertanyaan nomor 3 | | | |
|--------------------|---------------|---------------|----------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 4 | 20.0 |
| B | Sering | 10 | 50.0 |
| C | Kadang-kadang | 5 | 25.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 3, yakni pegawai mendapat kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 50,0%

Tabel 4.27

Tanggapan responden tentang pegawai mencari cara kerja baru yang lebih mudah

| Pertanyaan nomor 4 | | | |
|--------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 3 | 15.0 |
| B | Sering | 10 | 50.0 |
| C | Kadang-kadang | 7 | 35.0 |
| D | Jarang | 0 | 0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 4, yakni pegawai mencari cara kerja baru yang lebih mudah, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 50,0%

Tabel 4.28

Tanggapan responden tentang pegawai didukung sistem kerja dan fasilitas yang diberikan sangat memadai

| Pertanyaan nomor 5 | | | |
|--------------------|---------------|------------------|-------------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 4 | 20.0 |
| B | Sering | 10 | 50.0 |
| C | Kadang-kadang | 4 | 20.0 |
| D | Jarang | 2 | 10.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 5, yakni pegawai didukung sistem kerja dan fasilitas yang diberikan sangat memadai, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 50,0%

Tabel 4.29
Tanggapan responden tentang pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

| Pertanyaan nomor 6 | | | |
|--------------------|---------------|---------------|----------------|
| pilihan | jawaban | Frekuensi (f) | persentase (%) |
| A | Selalu | 6 | 30.0 |
| B | Sering | 9 | 45.0 |
| C | Kadang-kadang | 4 | 20.0 |
| D | Jarang | 1 | 5.0 |
| E | Tidak pernah | 0 | 0 |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2023

Hasil olahan kuesioner terkait pertanyaan nomor 6, yakni pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden mengatakan sering sebesar 45,0%.

4.4 Hasil uji hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat enam hipotesis untuk menguji variabel peran kepemimpinan (variabel X) yang terdiri atas 5 sub variabel, yaitu peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Berikut akan diuraikan hasil uji hipotesis penelitian.

4.4.1 Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang akan diuji yakni: Peran kepemimpinan yang berupa peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Adapun hasil uji hipotesis ini adalah sebagai berikut. Dari hasil perhitungan matriks korelasi dan matriks invers korelasi antar variabel bebas dapat diperoleh koefisien jalur dan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.30

Koefisien sub jalur variabel X terhadap variabel Y

| Koefisien Jalur | Persen (%) |
|---|-------------------|
| Koefisien jalur X1 terhadap Y (Py.x1) | 0,306 30,8% |
| Koefisien jalur X2 terhadap Y (Py.x2) | 0,082 8,2% |
| Koefisien jalur X3 terhadap Y (Py.x3) | 0,162 16,2% |
| Koefisien jalur X4 terhadap Y (Py.x4) | 0,037 3,7% |
| Koefisien jalur X5 terhadap Y (Py.x5) | 0,348 34,8% |
| Koefisien Korelasi Multipel Ry,X1,X2,X3,X4,X5 | 0,867 86,7% |
| Koefisien Determinasi Multipel R ² y,X1,X2,X3 | 0,751 75,1% |
| Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y P ² Y,€ | 0,249 24,9% |
| Koefisien Jalur Variabel Luar Terhadap Y Py,€ | 0,499 49,9% |

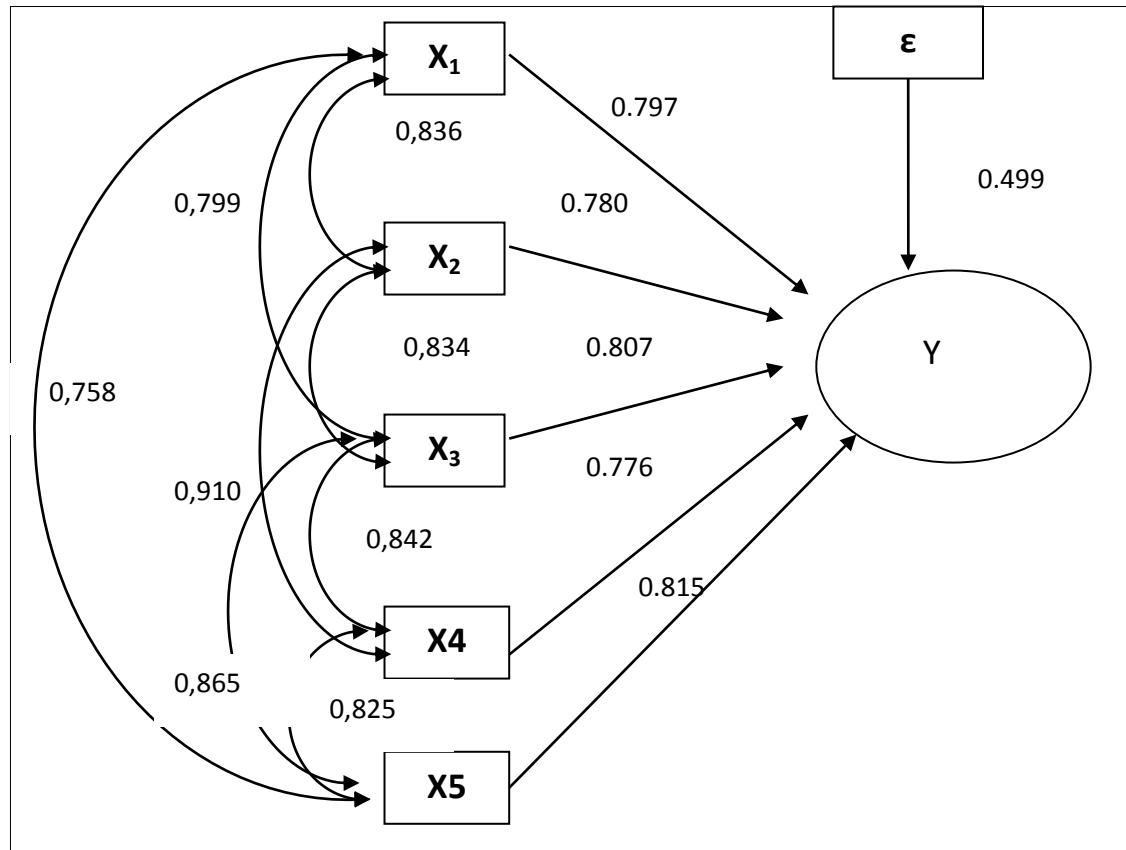
Sumber : Kuesioner, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien jalur peran pengambilan keputusan (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah 0,306 atau (30,6%), besarnya koefisien jalur peran mempengaruhi (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah 0,082 atau (8,2%), besarnya koefisien jalur peran memotivasi (X3) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah 0,162 atau (16,2%), besarnya koefisien jalur peran antar pribadi (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah 0,037 atau (3,7%), serta besarnya koefisien jalur peran informasional (X5) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) adalah 0,348 (34,8%).

Kemudian besarnya koefisien korelasi multipel X1, X2, X3, X4, X5 terhadap Y ($R_y, X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$) adalah 0,867 atau (86,7%), sedangkan besarnya koefisien jalur variabel luar terhadap Y (P_y, ϵ) adalah 0,499 atau (49,9%). Adapun struktur analisis jalurnya dapat dilihat pada gambar.

Gambar 4.1

Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Setelah besarnya nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 terhadap Y, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.31

Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub-sub variabel X terhadap variabel Y

| Sub variabel | Koefisien jalur | | | Pengaruh simultan/ bersama-sama |
|---------------|-----------------|------------------|-------|---------------------------------|
| | | Langsung | Total | |
| X1 | 0,306 | 0.215 | 0.215 | - |
| X2 | 0,082 | 0.273 | 0.273 | - |
| X3 | 0,162 | 0.022 | 0.022 | - |
| X4 | 0,037 | 0.020 | 0.020 | - |
| X5 | 0,348 | 0.479 | 0.479 | |
| ε | 0,499 | 1 - 0,751 =0,249 | | |
| | | | | 0,751 |

Sumber : Kuesioner, 2023

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa peran kepemimpinan yang berupa peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0,751 atau (75,1%).

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan bahwa peran kepemimpinan yang berupa peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, diterima.

4.4.2 Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang akan diuji ialah peran pengambilan keputusan berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Metode yang digunakan dalam melakukan pengujian secara parsial adalah uji analisis jalur. Besarnya pengaruh langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.32

Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X1 terhadap variabel Y

| Sub variabel | Koefisien jalur | | | Pengaruh simultan/ bersama-sama |
|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|--|
| | | Langsung | Total | |
| X1 | 0,306 | 0.215 | 0.215 | - |

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa total peran pengambilan keputusan (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,215 (21,5%).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa peran pengambilan keputusan berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, diterima.

4.4.3 Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang akan diuji ialah Peran mempengaruhi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow utara. Metode yang digunakan dalam melakukan

pengujian secara parsial adalah uji analisis jalur. Besarnya pengaruh langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33

Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X2 terhadap variabel Y

| Sub variabel | Koefisien jalur | | | Pengaruh simultan/ bersama-sama |
|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|--|
| | | Langsung | Total | |
| X2 | 0,082 | 0.273 | 0.273 | - |

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa total peran mempengaruhi (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,273 (27,3%).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa peran mempengaruhi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow utara, diterima.

4.4.4 Uji hipotesis keempat

Hipotesis keempat yang akan diuji ialah peran memotivasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Metode yang digunakan dalam melakukan pengujian secara parsial adalah uji analisis jalur. Besarnya pengaruh langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.34

Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X3 terhadap variabel Y

| Sub variabel | Koefisien jalur | | | Pengaruh simultan/ bersama-sama |
|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|--|
| | | Langsung | Total | |
| X3 | 0,162 | 0.022 | 0.022 | - |

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa total peran memotivasi (X3) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,022 (2,2%).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa peran memotivasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, diterima.

4.4.5 Uji hipotesis kelima

Hipotesis keempat yang akan diuji ialah peran antar pribadi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Metode yang digunakan dalam melakukan pengujian secara parsial adalah uji analisis jalur. Besarnya pengaruh langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.35

Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X4 terhadap variabel Y

| Sub variabel | Koefisien jalur | | | Pengaruh simultan/ bersama-sama |
|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|--|
| | | Langsung | Total | |
| X4 | 0,037 | 0.020 | 0.020 | - |

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa total peran antar pribadi (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,020 (2,0%).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa peran antar pribadi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, diterima.

4.4.6 Uji hipotesis keenam

Hipotesis keenam yang akan diuji ialah peran informasional berpengaruh secara persial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Metode yang digunakan dalam melakukan pengujian secara parsial adalah uji analisis jalur. Besarnya pengaruh langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.36

Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub variabel X5 terhadap variabel Y

| Sub variabel | Koefisien jalur | | | Pengaruh simultan/ bersama-sama |
|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|--|
| | | Langsung | Total | |
| X5 | 0,348 | 0.479 | 0.479 | - |

Sumber : Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa total peran informasional (X5) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,479 (47,9%).

Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa peran informasional berpengaruh secara persial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, diterima.

4.5 Pembahasan

Peran kepemimpinan di organisasi sangatlah penting, mengingat bahwa pemimpinlah yang memegang kendali organisasi dan menentukan arah kemana organisasi akan berlabuh. Tidak terkecuali organisasi pemerintahan termasuk Kantor Camat yang merupakan ujung tombak pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan publik kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Peran kepemimpinan yang dilaksanakan Camat tentulah sangat diharapkan terlaksana dengan baik, terurama dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggungjawab serta motivasi kerja yang tinggi. Melalui kemampuan mempengaruhi, pemimpin organisasi dapat

membentuk dan mempergunakan kekuatan serta otoritas yang diterima pengikutnya. Jadi pada intinya kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, kemampuan mempengaruhi perilaku pengikutnya, adanya tujuan yang diharapkan.

Kemampuan seorang pemimpin seperti halnya camat, dalam mengerakkan kegiatan bawahannya sangat menentukan upaya pencapaian tujuan organisasi. Artinya bahwa fungsi seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja bawahannya, agar nantinya bawahan dapat memberikan kemampuan terbaiknya bagi pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin seperti camat yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri. Kepemimpinan terjadi bila seseorang mampu mempengaruhi pengikutnya untuk menerima perintahnya tanpa adanya penggunaan kekuatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang berupa peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0,751 atau (75,1%). Hal ini berarti bahwa peran kepemimpinan Camat Pinogaluman dapat dikatakan sudah kuat (berdasarkan tabel 3.3 koefisien korelasi) untuk menunuhkan motivasi kerja pegawai. Hal ini terjadi karena Camat Pinogaluman sudah menerapkan berbagai cara agar pegawai yang dipimpinnya mau bekerja secara serius dengan segenap kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2015:216) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja perlu terus dilakukan oleh camat karena hal tersebut akan memberikan pengaruh positif dalam pencapaian tujuan organisasi kecamatan. Motivasi kerja pegawai akan terus mendorong aparatur untuk terus berusaha atau menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Motivasi kerja memerlukan perhatian yang serius dari pihak pimpinan organisasi atau instansi. Dalam hal ini, apabila seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Dengan adanya motivasi kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dengan hasil yang maksimal. Karena itu selayaknya suatu organisasi atau instansi berusaha agar pegawainya mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula. Dilain pihak organisasi kecamatan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan akibat kerja, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan, serta dengan motivasi kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau instansi tersebut.

Begitu pula dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Karena seorang pemimpin merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Peran kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin harus disesuaikan dengan lingkungan organisasi, akan membawa dampak bagi perilaku para anggota organisasi. Ini berarti efektivitas peran kepemimpinan seseorang sangat tergantung pada kemampuannya membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikannya dengan situasi tersebut sedemikian rupa sehingga ia efektif menjalankan peran kepemimpinannya. Peran kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur untuk mencapai sasaran yang maksimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan yang berupa peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0,751 atau (75,1%). Sebesar 0,249 atau 24,9% dipengaruhi oleh variabel luar dalam penelitian ini.
2. Peran pengambilan keputusan (X1) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,215 (21,5%).
3. Peran mempengaruhi (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,273 (27,3%).
4. Peran memotivasi (X3) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,022 (2,2%).
5. Peran antar pribadi (X4) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,020 (2,0%).

6. Peran informasional (X5) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah 0,479 (47,9%).

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang dapat diberikan, yakni:

1. Sebaiknya Camat Pinogaluman lebih aktif memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan komunikasi yang intensif kepada setiap pegawai tentang standar-standar pekerjaan dan perilaku yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.
2. Di samping itu, camat lebih melakukan pendekatan kepada pegawai yang dianggap masih minim pengalaman kerja atau baru menempati posisi baru di Kantor Camat. Hal ini penting dilakukan agar camat dapat memahami benar-benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan pengetahuan serta perilaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana Komang, Pujiati Ni Wayan, dan Sriathi Agung Ayu. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin S. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta
- Baidan Nasharuddin dan Aziz Erwati, 2014. *Etika Islam Dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Efendi Usman. 2011. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Hasibuan, Melayu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ginting. 2010. *Disiplin Kerja*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Pandji, Anoraga. 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian P. Sondang, 2010. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sutarto, Wijono, 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenatal Media Group.
- Toha Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin Martnis dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Yuli dan Sri Budi Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UMM Press.
- Zakub Hamzah, 2013. *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung: CV Diponegoro.

PERAN KEPEMIMPINAN (variabel X)
(Peran pengambilan keputusan) X1

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | Total | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|--|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 5 | 15 | |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | |
| 17 | 2 | 4 | 4 | 3 | 13 | |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | |

Uji Validitas dan Reliabilitas
Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product Moment)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .886 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 12.1500 | 4.661 | .791 | .710 | .842 |
| VAR00002 | 11.9000 | 5.358 | .801 | .792 | .835 |
| VAR00003 | 11.9000 | 5.463 | .766 | .809 | .848 |
| VAR00004 | 11.9000 | 5.779 | .666 | .637 | .884 |

(Peran mempengaruhi) X2

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | Total | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|--|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 14 | |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | |
| 8 | 4 | 2 | 2 | 4 | 12 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | |
| 14 | 5 | 3 | 3 | 4 | 15 | |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 3 | 16 | |
| 17 | 4 | 5 | 3 | 2 | 14 | |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 4 | 16 | |
| 19 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | |
| 20 | 4 | 5 | 2 | 3 | 14 | |

Uji Validitas dan Reliabilitas
Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product Moment)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .641 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 11.5500 | 4.892 | .495 | .613 |
| VAR00002 | 11.6500 | 4.345 | .483 | .614 |
| VAR00003 | 11.8500 | 4.029 | .478 | .568 |
| VAR00004 | 11.9000 | 3.779 | .546 | .476 |

(Peran memotivasi) X3

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | Total | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|--|
| 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | |
| 9 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | |
| 10 | 4 | 3 | 5 | 3 | 15 | |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | |
| 16 | 4 | 2 | 5 | 3 | 14 | |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | |

Uji Validitas dan Reliabilitas
Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product Moment)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .745 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 11.6000 | 5.095 | .487 | .714 |
| VAR00002 | 11.5500 | 4.682 | .512 | .702 |
| VAR00003 | 11.4500 | 4.682 | .479 | .742 |
| VAR00004 | 11.6000 | 4.147 | .734 | .573 |

(Peran antar pribadi) X4

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | Total | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|--|
| 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 16 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 17 | |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | |
| 10 | 5 | 3 | 4 | 5 | 17 | |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 20 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 | |

Uji Validitas dan Reliabilitas
Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product Moment)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .799 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 11.8000 | 4.695 | .624 | .742 |
| VAR00002 | 11.9500 | 4.576 | .534 | .795 |
| VAR00003 | 11.8000 | 4.589 | .659 | .724 |
| VAR00004 | 11.7000 | 5.063 | .656 | .734 |

(Peran informasional) X5

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | Total | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|--|
| 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 17 | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | |
| 9 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16 | |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 | |

Uji Validitas dan Reliabilitas
Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product Moment)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .791 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 11.6000 | 4.042 | .566 | .756 |
| VAR00002 | 11.4000 | 3.832 | .599 | .740 |
| VAR00003 | 11.6500 | 3.818 | .635 | .722 |
| VAR00004 | 11.4000 | 3.832 | .599 | .740 |

MOTIVASI KERJA (variabel Y)

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|--|
| 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | |
| 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 | |

Uji Validitas dan Reliabilitas
Melalui Koefisien Korelasi Pearson (Product Moment)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .896 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 19.5000 | 12.158 | .689 | .883 |
| VAR00002 | 19.5000 | 11.316 | .787 | .867 |
| VAR00003 | 19.7000 | 12.326 | .740 | .875 |
| VAR00004 | 19.7500 | 13.145 | .709 | .881 |
| VAR00005 | 19.7500 | 12.197 | .674 | .885 |
| VAR00006 | 19.5500 | 12.050 | .742 | .874 |

HASIL REKAPITULASI DATA

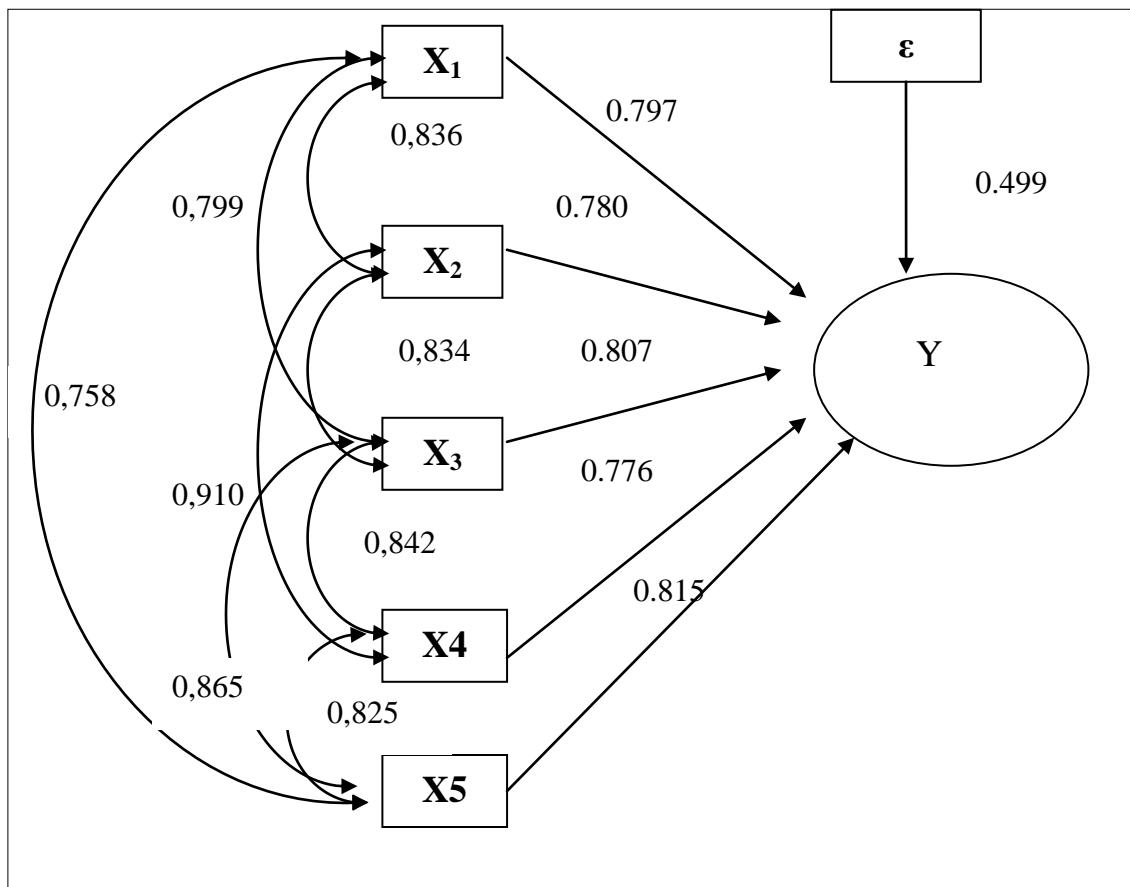
| Responden | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Y |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1 | 16 | 16 | 18 | 16 | 17 | 25 |
| 2 | 13 | 14 | 13 | 12 | 11 | 23 |
| 3 | 19 | 18 | 18 | 19 | 17 | 27 |
| 4 | 20 | 18 | 19 | 17 | 16 | 24 |
| 5 | 15 | 12 | 14 | 12 | 14 | 24 |
| 6 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 30 |
| 7 | 9 | 10 | 9 | 9 | 11 | 14 |
| 8 | 11 | 12 | 14 | 15 | 13 | 16 |
| 9 | 15 | 17 | 16 | 18 | 16 | 25 |
| 10 | 18 | 16 | 15 | 17 | 14 | 27 |
| 11 | 16 | 18 | 18 | 18 | 18 | 27 |
| 12 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 30 |
| 13 | 16 | 17 | 14 | 16 | 14 | 21 |
| 14 | 18 | 15 | 16 | 16 | 15 | 23 |
| 15 | 15 | 14 | 15 | 16 | 17 | 27 |
| 16 | 18 | 16 | 14 | 16 | 16 | 23 |
| 17 | 13 | 14 | 13 | 13 | 12 | 18 |
| 18 | 18 | 16 | 14 | 16 | 16 | 23 |
| 19 | 14 | 16 | 13 | 16 | 14 | 22 |
| 20 | 15 | 14 | 15 | 13 | 16 | 22 |

Korelasi Matriks Sub variabel X1, X2,X3, X4 dan Y

| Var. | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Y |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1 | 1,000 | 0,836 | 0,799 | 0,788 | 0,758 | 0,797 |
| X2 | 0,836 | 1,000 | 0,834 | 0,910 | 0,784 | 0,780 |
| X3 | 0,799 | 0,834 | 1,000 | 0,842 | 0,865 | 0,807 |
| X4 | 0,788 | 0,910 | 0,842 | 1,000 | 0,825 | 0,776 |
| X5 | 0,758 | 0,784 | 0,865 | 0,825 | 1,000 | 0,815 |
| Y | 0,797 | 0,780 | 0,807 | 0,776 | 0,815 | 1,000 |

Koefisien jalur variabel X1,X2, X3, X4 dan X5 terhadap Y

| Koefisien Jalur | Persen (%) |
|---|-------------|
| Koefisien jalur X1 terhadap Y (Py.x1) | 0,306 30,8% |
| Koefisien jalur X2 terhadap Y (Py.x2) | 0,082 8,2% |
| Koefisien jalur X3 terhadap Y (Py.x3) | 0,162 16,2% |
| Koefisien jalur X4 terhadap Y (Py.x4) | 0,037 3,7% |
| Koefisien jalur X5 terhadap Y (Py.x5) | 0,348 34,8% |
| Koefisien Korelasi Multipel Ry,X1,X2,X3,X4,X5 | 0,867 86,7% |
| Koefisien Determinasi Multipel R ² y,X1,X2,X3 | 0,751 75,1% |
| Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y P ² Y, ϵ | 0,249 24,9% |
| Koefisien Jalur Variabel Luar Terhadap Y Py, ϵ | 0,499 49,9% |



Struktur pengaruh langsung dan total pengaruh sub-sub variabel X terhadap variabel Y

| Sub variabel | Koefisien jalur | | | Pengaruh simultan/ bersama-sama |
|---------------|-----------------|------------------|--------------|--|
| | | Langsung | Total | |
| X1 | 0,306 | 0.215 | 0.215 | - |
| X2 | 0,082 | 0.273 | 0.273 | - |
| X3 | 0,162 | 0.022 | 0.022 | - |
| X4 | 0,037 | 0.020 | 0.020 | - |
| X5 | 0,348 | 0.479 | 0.479 | |
| ε | 0,499 | 1 - 0,751 =0,249 | | |
| | | | | 0,751 |

PERAN PEMIMPIN (X)
 (Peran pengambilan keputusan) X1
Frequency Table

pertanyaan 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 40.0 |
| | 4.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 70.0 |
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 3 | 15.0 | 15.0 | 20.0 |
| | 4.00 | 10 | 50.0 | 50.0 | 70.0 |
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 3 | 15.0 | 15.0 | 20.0 |
| | 4.00 | 10 | 50.0 | 50.0 | 70.0 |

| | | | | | |
|-------|------|----|-------|-------|-------|
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| 3.00 | 3 | 15.0 | 15.0 | 20.0 |
| 4.00 | 10 | 50.0 | 50.0 | 70.0 |
| 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

(Peran mempengaruhi) X2

Frequency Table

pertanyaan 5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| 3.00 | 2 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| 4.00 | 11 | 55.0 | 55.0 | 70.0 |
| 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 3.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 35.0 |
| 4.00 | 5 | 25.0 | 25.0 | 60.0 |
| 5.00 | 8 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 3.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 40.0 |
| 4.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 70.0 |
| 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2.00 | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 3.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 40.0 |
| 4.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 75.0 |
| 5.00 | 5 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

(Peran memotivasi) X3

Frequency Table

pertanyaan 9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 35.0 |
| | 4.00 | 9 | 45.0 | 45.0 | 80.0 |
| | 5.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 40.0 |
| | 4.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 70.0 |
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 30.0 |
| | 4.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 65.0 |
| | 5.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 40.0 |
| | 4.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 75.0 |
| | 5.00 | 5 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Peran antar pribadi) X4

Frequency Table

pertanyaan 13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 5 | 25.0 | 25.0 | 30.0 |
| | 4.00 | 8 | 40.0 | 40.0 | 70.0 |

| | | | | | |
|-------|------|----|-------|-------|-------|
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| Total | | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 6 | 30.0 | 30.0 |
| | 4.00 | 6 | 30.0 | 70.0 |
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 100.0 |
| Total | | 20 | 100.0 | 100.0 |

pertanyaan 15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 5 | 25.0 | 25.0 |
| | 4.00 | 8 | 40.0 | 40.0 |
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 |
| Total | | 20 | 100.0 | 100.0 |

pertanyaan 16

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 5 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | 4.00 | 9 | 45.0 | 45.0 | 70.0 |
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

(Peran informasional) X5

Frequency Table

pertanyaan 17

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 9 | 45.0 | 45.0 | 45.0 |
| | 4.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 80.0 |
| | 5.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 18

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 25.0 |
| | 4.00 | 10 | 50.0 | 50.0 | 75.0 |
| | 5.00 | 5 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 19

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 40.0 |
| | 4.00 | 9 | 45.0 | 45.0 | 85.0 |
| | 5.00 | 3 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 20

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| | 4.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 70.0 |
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

MOTIVASI KERJA (Y)

Frequency Table

pertanyaan 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 25.0 |
| | 4.00 | 8 | 40.0 | 40.0 | 65.0 |

| | | | | | |
|-------|------|----|-------|-------|-------|
| | 5.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| Total | | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 2 | 10.0 | 10.0 | 20.0 |
| | 4.00 | 9 | 45.0 | 45.0 | 65.0 |
| | 5.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 5 | 25.0 | 25.0 | 30.0 |
| | 4.00 | 10 | 50.0 | 50.0 | 80.0 |
| | 5.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| | 4.00 | 10 | 50.0 | 50.0 | 85.0 |
| | 5.00 | 3 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |

pertanyaan 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 7 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| | 4.00 | 10 | 50.0 | 50.0 | 85.0 |
| | 5.00 | 3 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 2 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 30.0 |
| | 4.00 | 10 | 50.0 | 50.0 | 80.0 |
| | 5.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

pertanyaan 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 3.00 | 4 | 20.0 | 20.0 | 25.0 |
| | 4.00 | 9 | 45.0 | 45.0 | 70.0 |
| | 5.00 | 6 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 20 | 100.0 | 100.0 | |

Regression

| | | Correlations | | | | | |
|---------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | Motivasi kerja (Y) | Peran pengambilan keputusan (X1) | Peran mempengaruhi (X2) | Peran memotivasi (X3) | Peran antar pribadi (X4) | Peran informasional (X5) |
| Pearson Correlation | Motivasi kerja (Y) | 1.000 | .797 | .780 | .807 | .776 | .815 |
| | Peran pengambilan keputusan (X1) | .797 | 1.000 | .836 | .799 | .788 | .758 |
| | Peran mempengaruhi (X2) | .780 | .836 | 1.000 | .834 | .910 | .784 |
| | Peran memotivasi (X3) | .807 | .799 | .834 | 1.000 | .842 | .865 |
| | Peran antar pribadi (X4) | .776 | .788 | .910 | .842 | 1.000 | .825 |
| | Peran informasional (X5) | .815 | .758 | .784 | .865 | .825 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Motivasi kerja (Y) | . | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Peran pengambilan keputusan (X1) | .000 | . | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Peran mempengaruhi (X2) | .000 | .000 | . | .000 | .000 | .000 |

| | | | | | | | |
|---|--|------|------|------|------|------|------|
| | Peran memotivasi (X3) | .000 | .000 | .000 | . | .000 | .000 |
| | Peran antar pribadi (X4) | .000 | .000 | .000 | .000 | . | .000 |
| | Peran informasional (X5) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | . |
| N | Motivasi kerja (Y) | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| | Peran pengambilan keputusan (X1) | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| | Peran mempengaruhi (X2) | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| | Peran memotivasi (X3) | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| | Peran antar pribadi (X4) | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| | Peran informasional (X5) | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .867 ^a | .751 | .662 | 2.41078 |

- a. Predictors: (Constant), Peran informasional (X5), Peran pengambilan keputusan (X1), Peran antar pribadi (X4), Peran memotivasi (X3), Peran mempengaruhi (X2)
- b. Dependent Variable: Motivasi kerja (Y)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 245.584 | 5 | 49.117 | 8.451 | .001 ^a |
| Residual | 81.366 | 14 | 5.812 | | |
| Total | 326.950 | 19 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Peran informasional (X5), Peran pengambilan keputusan (X1), Peran antar pribadi (X4), Peran memotivasi (X3), Peran mempengaruhi (X2)
- b. Dependent Variable: Motivasi kerja (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 1.453 | 3.595 | | .404 | .692 |
| | Peran pengambilan keputusan (X1) | .421 | .358 | .306 | 1.178 | .259 |
| | Peran mempengaruhi (X2) | .131 | .588 | .082 | .223 | .827 |
| | Peran memotivasi (X3) | .243 | .475 | .162 | .512 | .617 |
| | Peran antar pribadi (X4) | .054 | .532 | .037 | .102 | .921 |
| | Peran informasional (X5) | .569 | .469 | .348 | 1.214 | .245 |

- a. Dependent Variable: Motivasi kerja (Y)



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

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

Nomor : 4027/PIP/LEMILIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Pinogaluman

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Mohamad Riski Lasibu
NIM : S2117033
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KECAMATAN PINOGALUMAN KAB. BOLAANG MONGONDOW UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PINOGALUMAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 28 Maret 2022
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KECAMATAN PINOGALUMAN

Alamat Jalan Trans Sulawesi Desa Buko, Kode Post 95765

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 138/ 587/C.06-PGLM/XI/2022

Saya Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **IRAWATI MOODUTO, S.Pd**
NIP : 19650208 198601 2 003
Pangkat / Gol Ruang : Pembina Tingkat I / IV.b
Jabatan : Camat Pinogaluman
Instansi : Kantor Kecamatan Pinogaluman

Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : Mohamad Riski Lasibu
NIM : S2117033
Fakultas : Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan Penelitian di Kantor Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sejak tanggal 02 November s/d 14 November 2022 untuk penyusunan Skripsi dengan judul : *"Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara"*

Demikian Surat Rekomendasi diberikan untuk keperluan.

Buko, 14 November 2022



IRAWATI MOODUTO, S.Pd
Pembina Tingkat I / IV.b
Nip. 19650208 198601 2 003



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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 119/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0926096601
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

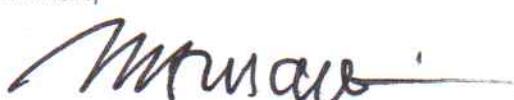
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : MOH. RISKI LASIBU
NIM : S2117033
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **29%** 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. Mohammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 12 Mei 2023
Tim Verifikasi,


Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN. 0926096601

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

28% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- Crossref database
- 7% Submitted Works database
- 2% 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.

1 LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16

Submitted works

3%

2 repository.uin-suska.ac.id

Internet

2%

3 LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18

Submitted works

2%

4 fmi.or.id

Internet

1%

5 jurnal.stienisel.ac.id

Internet

1%

6 digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet

1%

7 repository.uinsu.ac.id

Internet

1%

8 core.ac.uk

Internet

1%

| | | | |
|----|---------------------------------|----------|-----|
| 9 | scribd.com | Internet | 1% |
| 10 | 123dok.com | Internet | <1% |
| 11 | repository.unpas.ac.id | Internet | <1% |
| 12 | eprints.untirta.ac.id | Internet | <1% |
| 13 | blog.ub.ac.id | Internet | <1% |
| 14 | tulisanghany.wordpress.com | Internet | <1% |
| 15 | repository.uki.ac.id | Internet | <1% |
| 16 | repository.umsu.ac.id | Internet | <1% |
| 17 | uci4bd4.blogspot.com | Internet | <1% |
| 18 | download.garuda.kemdikbud.go.id | Internet | <1% |
| 19 | kompasiana.com | Internet | <1% |
| 20 | media.neliti.com | Internet | <1% |

| | | |
|----|------------------------------------|-----|
| 21 | e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 22 | ojspustek.org | <1% |
| | Internet | |
| 23 | eprints.um.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 24 | digilib.iain-palangkaraya.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 25 | repository.widyatama.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 26 | repo.darmajaya.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 27 | jurnal.stiepar.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 28 | jurnal.umsb.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 29 | repository.fe.unj.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 30 | repository.stiedewantara.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 31 | repository.poliupg.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 32 | eprints.uny.ac.id | <1% |
| | Internet | |

33

journal-uim-makassar.ac.id

Internet

<1%

Journal of Islamic
Education and
Teaching (JIET)

Journal of Islamic
Education and
Teaching (JIET)
Volume 1 No. 1
January 2018

ABSTRACT

MOH. RISKI LASIBU. S2117033. THE EFFECT OF LEADERSHIP ROLES ON APPARATUS WORK MOTIVATION AT THE PINOGALUMAN SUBDISTRICT OFFICE IN THE NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims to find out the effect of leadership roles on apparatus work motivation at the Pinogaluman Subdistrict Office in the North Bolaang Mongondow District. In conducting this study, a quantitative approach with a survey method is chosen. The data analysis method employs the path analysis method. Questionnaires are used as the main data collection tool. The number of samples in this study covers 20 people. The results show that leadership roles in the form of decision-making roles, influencing roles, motivating roles, inter-personal roles, and informational roles simultaneously and partially affect apparatus work motivation at the Pinogaluman Subdistrict Office in the North Bolaang Mongondow District by 0.751 or (75.1%). Of the five sub-variables of the leadership role, the motivating role and the interpersonal role share small effects.

Keywords: leadership role, work motivation



ABSTRAK

MOH. RISKI LASIBU. S2117033. PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PINOGALUMAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode analisis data menggunakan metode analisis jalur, dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang berupa peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, peran informasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pinogaluman Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 0,751 atau (75,1%). Adapun lima sub variabel dari peran kepemimpinan, sub variabel peran memotivasi dan peran antar pribadi yang memiliki pengaruh yang kecil.

Kata kunci: peran kepemimpinan, motivasi kerja



Biodata Mahasiswa

Nama : Moh.Riski Lasibu
Tempat tanggal lahir : Buko, 10 February 2000
Nim : S2117033
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Prodi : Ilmu Pemerintahan

Jenjang Pendidikan

SDN Negeri 1 Pinogaluman
SMP Negeri 1 pinogaluman
SMA Negeri 1 Pinogaluman

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Samad lasibu
Tempat tanggal lahir : Buko, 09 Agustus 1977
Pendidikan terakhir : SD Sedetrajat
Pekerjaan : Nelayan

Nama Ibu : Eko Tegela
Tempat tanggal lahir : Bohabak, 10 Oktober 1979
Pendidikan terakhir : SMP Sederajat
Pekerjaan : IRT