

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT TOMILITO KABUPATEN G
ORONTALO UTARA**

Oleh :
RIRIN HASIM
S21.18.157

SKRIPSI



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

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH :

RIRIN HASIM

NIM. S21.18.157

SKRIPSI

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

Gorontalo, Mei 2022

PEMBIMBING I

Dr. Arman S.I.P.,M.Si
NIDN : 0913078602

PEMBIMBING II

Noviyanti Tue S.I.P.,M.Si
NIDN : 0929038602

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Ihsan Gorontalo

Darmawaty Abdi Razak, S.I.P.,M.A.P
NIDN : 092407670

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH :

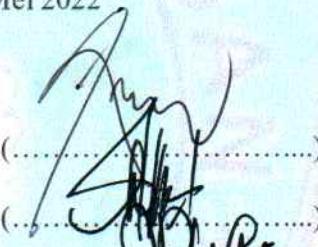
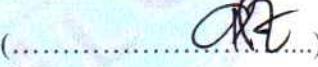
RIRIN HASIM

NIM. S2118157

SKRIPSI

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

TIM PENGUJI

1. Dr. Fatma Ngabito, S.I.P.,M.Si 
2. Darmawaty Abd Razak, S.I.P.,M.AP 
3. Sandy Prahara, S.T.,M.Si 
4. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si 
5. Noviyanti Tue, S.I.P.,M.Si 

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



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



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

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RIRIN HASIM

NIM : S2118157

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

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

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

Demikian pernyataan saya buat guna dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo,Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan



ABSTRACT

RIRIN HASIM. S2118157. THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON APPARATUS WORK MOTIVATION AT THE TOMILITO SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims: (1) to find out to what extent the effect of transactional and transformational leadership styles simultaneously on apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District, (2) to find out the effect of transactional and transformational leadership styles partially on apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District. This study is quantitative research with a descriptive method. The population in this study covers all apparatus at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District, amounting to 25 people. The results of this study are: 1) There is no effect of the leadership style consisting of transactional and transformational simultaneously on apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District. 2) There is no effect of transactional leadership style partially on apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District. On the other hand, transformational leadership style partially affects apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District, namely 41%.

Keywords: leadership style, work motivation

ABSTRAK

RIRIN HASIM. S2118157. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 25 orang. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari transaksional dan transformasional secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. 2) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Di sisi lain, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 41%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Selamat datang wahai penuntut ilmu. Sesungguhnya penutup ilmu benar-benar ditutupi para malaikat dan dinaungi dengan sayap-sayapnya. Kemudian mereka saling bertumpuk-tumpuk hingga mencapai langit dunia (Langit paling dekat dari bumi,)karena kecintaan mereka (Malaikat) kepada ilmu yang mempelajarinya”.

HR. Ath-Thabranī 7347

Sesungguhnya tidak ada yang sulit untuk proses menuju kesuksesan jika kita mau berusaha, bersabar dan berdoa. Tetap fokus pada apa yang kita cita-citakan hingga kita bisa meraihnya, jadikanlah ilmu pengetahuan yang diraih sebagai bekal hidup sehingga bisa bermanfaat bagi orang lain.

PERSEMBAHAN

Sujud syukur kepada Allah SWT yang maha kuasa, atas rahmat dan nikmat-nya yang selalu menyertai sampai saat ini dalam setiap usaha sehingga saya dapat mempersembahkan skripsi ini pada orang-orang tersayang ;

Saya persembahkan cinta kasih dan sayang kepada Ayah Endas Hasim dan Ibu Yanti Talamu, adik Iskandar Hasim, adik Chika Hasim, kekasih Abdulrahman Bobihu, teman-teman sekelas saya serta kepada semua Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan selama ini kepada saya sehingga saya dapat menggapai gelar sarjana.

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas rahmat allah swt, berkat rahmat serta karunianya sehingga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA”

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan masih melakukan banyak kesalahan, oleh karena itu penulis memohon maaf atas kesalahan dan ketidaksempurnaan yang pembaca temukan dalam skripsi ini. Penulis juga mengharapkan adanya kritik serta saran dari pembaca apabila menemukan kesalahan dalam skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan sskripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada kedua orang tua Ayah Endas Hasim dan Ibu Yanti talamu di rumah yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasihat serta teman-teman yang selalu memberikan suport dan masukan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE M.AK, selaku ketua yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) ichsan gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjoke, M.si selaku rektor universitas ichsan gorontalo, Bapak Dr. Arman, S.sos, M.si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus selaku pembimbing I, yang telah memberikan masukan, arahan serta dukungan dalam

menyelesaikan skripsi ini, serta Ibu Novianti Tue, S.ip, M.si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dengan memberikan masukan serta arahan dalam menyelesaikan proposal ini. Bapak Rizal Modanggu, ST selaku kepala camat di kecamatan tomilito yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian, serta seluruh staf pegawai di kantor camat tomilito yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dengan segala bantuan, bimbingan serta petunjuk yang telah di berikan dari berbagai pihak. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan masih melakukan banyak kesalahan. Oleh karena itu penulis memohon maaf atas kesalahan dan ketidak sempurnaan yang pembacaan temukan dalam makalah ini. Penulis juga mengharap adanya kritik serta saran dari pembaca apabila menemukan kesalahan dalam skripsi.

Gorontalo, Mei 2022

Penyusun

Ririn Hasim

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING i

LEMBAR PENGESAHAN ii

LEMBAR PERNYATAAN iii

ABSTRACT v

ABSTRAK vi

MOTO DAN PERSEMPAHAN vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR TABEL..... xii

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

 1.1 Latar Belakang 1

 1.2 Rumusan Masalah 4

 1.3 Maksud dan Tujuan 5

 1.3.1 Maksud Penelitian 5

 1.3.2 Tujuan Penelitian 5

 1.4 Manfaat penelitian 6

BAB II TINJAUN PUSTAKA..... 7

 2.1 Pengertian Kepemimpinan 7

 2.2 Tugas pemimpin 8

 2.3 Gaya Kepemimpinan 9

 2.4 Motivasi kerja 12

 2.5 Teori Motivasi 17

 2.6 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja 20

 2.7 Kerangka Pemikiran 21

 2.8 Hipotesis 23

BAB III METODE PENELITIAN 24

3.1 Obyek Penelitian	24
3.2 Metode Penelitian.....	24
3.2.1 Desain Penelitian.....	24
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	24
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel.....	27
3.3.3 Proseduer Pengambilan Data	27
3.4 prosedur penelitian	27
3.4.1 Uji Validitas..	27
3.4.2 Uji Reliabilitas	29
3.5 Metode Analisis Data.....	29
3.5.1 konversi data.	29
3.5.2 Rancangan Uji Hipotesis.....	30
3.5.3 Pengujian Hipotesis.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian	35
4.1.2 Visi dan Misi	35
4.2 Hasil Penelitian	36
4.2.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	36
4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai	43
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
4.3 Analisis Jalur.....	51
4.3.1 Pengujian secara simultan	52
4.3.2 Pengujian Secara Parsial	54
4.3.3 Persamaan Analisis Jalur.....	55
4.4 Diagram Analisis Jalur.....	56
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Y	25
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel	26
Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memberikan arahan kepada bawahan	37
Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memberikan bonus atas kinerja pegawai yang melebihi ekspektasi.....	37
Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memberi hukuman/sanksi atas kinerja pegawai yang kurang dari target.....	38
Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memotivasi dan membimbing pegawai bawahan dalam setiap pekerjaannya	39
Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin menerapkan standar kerja.....	40
Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin mendorong pegawai melakukan inovasi.....	40
Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin mendorong pegawai dalam meningkatkan kemampuan pegawai	41
Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin mengendalikan pegawai untuk melihat kepentingan pribadinya dan kepentingan organisasi	42
Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin mengembangkan potensi pegawai seoptimal mungkin	42
Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja.....	43

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran kerja.....	44
Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan penghargaan dalam menjalankan pekerjaan melebihi target	44
Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai senang dengan adanya tantangan dalam bekerja.....	45
Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki rasa kebersamaan untuk mencapai untuk mencapai organisasi bersama	46
Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai senang dalam mengembangkan kemampuan kerja.....	46
Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan kerja dalam bentuk pemberian saran	47
Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kesempatan untuk meraih kemajuan dalam kinerja	48
Tabel 4.18 Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	49
Tabel 4.19 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai.....	49
Tabel 4.20 Uji Reabilitasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.21 Uji Reabilitasi Variabel Motivasi Kerja Pegawai	51
Tabel 4.22 Correlations	51
Tabel 4.23 Uji Simultan	52
Tabel 4.24 Pengujian Secara Parsial	54
Tabel 4.25 Coefficients	55
Tabel Korelasi Antar Variabel	56

Tabel 4.26 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) gaya kepemimpinan
transformasional terhadap motivasi kerja pegawai (Y)58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Analisis jalur gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perilaku seseorang pada hakikatnya berorientasi pada tujuan, yang berarti bahwa perilaku itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Perilaku seseorang itu dapat dikaji sebagai saling interaksi atau ketergantungan beberapa unsur yang secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang dapat memelihara perilaku anggota organisasi. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena setiap pimpinan harus dapat bekerja dengan dan melalui orang lain.

Penerapan motivasi bagi pegawai semakin dirasakan pentingnya, karena hampir semua orang melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dan sungguh – sungguh karena adanya motif yang menggerakannya, yaitu untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhannya. Pegawai sebagai individu tentunya memiliki harapan, kebutuhan, minat dan potensi diri. Pegawai mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya. Makin luas pandangan dan wawasannya semakin banyak kebutuhan yang tidak terhingga. Kebutuhan pegawai bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Pegawai sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material (kebendaan) maupun non material. Kebutuhan – kebutuhan atau dorongan – dorongan tersebut

memotivasi seseorang pegawai untuk berbuat atau bertingkah laku, dimana perilaku seseorang biasanya diwarnai oleh hakekat untuk mencapai tujuan, meskipun yang bersangkutan tidak selalu sadar agar ada kaitan antara perilakunya dengan tujuannya.

Pemberian motivasi secara intensif sangat diperlukan didalam pembinaan pegawai, serta merupakan sarana yang dapat diandalkan untuk meningkatkan kesadaran akan pengabdian mereka. Tentunya dalam pemberian motivasi tersebut tidak terlepas dari kebutuhan – kebutuhan dan kepentingan – kepentingan pegawai tersebut, yang merupakan kekuatan pendorong bagi mereka dalam menyelenggarakan kegiatan – kegiatan dalam organisasi dimana mereka berada.

Disisi lain pemberian motivasi, perlu memperhatikan perilaku dan karakter dari pegawai itu sendiri, sehingga dalam pemberian motivasi yang tepat kepada pegawaiakan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi kerja pegawai hingga sekarang tetap dianggap sebagai isu penting yang sering menjadi sorotan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah agar setiap pegawai menjalankan tugas dengan sebaik – baiknya sehingga penekanan pada motivasi kerja yang tinggilah yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Tidak terkecuali kegiatan pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, juga sering kali dihadapkan pada rendahnya motivasi kerja sebagian pegawai. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang bersikap masa bodoh dan tidak mau tahu terhadap pekerjaannya apakah akan selesai tepat waktu atau tidak, kurang disiplin waktu dalam bekerja, sering datang terlambat atau bolos kerja dengan berbagai alasan,

pulang belum pada waktunya, ada juga yang belum mampu melaksanakan tugas yang diberikan atasan dengan baik, sering menunda pekerjaan dan bahkan ada pegawai yang tidak menghasilkan apa – apa dalam kesehariannya selama berada dikantor, serta kurang berani melakukan kreativitas dalam bekerja .

Banyaknya fenomena permasalahan menyangkut motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, salah satu faktor penyebabnya karena kurang efektifnya penerapan jenis kepemimpinan dari Camat selaku pimpinan. Untuk itulah diperlukan seorang pemimpin yang dapat menerapkan tipe kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pegawainya, serta mampu untuk memotivasi dan menggerakkan bawahannya dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini tentu merupakan tugas yang tidak mudah. Oleh karena banyak ditemui faktor – faktor yang turut mempengaruhi dalam pelaksanaan fungsi dan tugas pimpinan dalam melakukan kegiatan pembimbingan kepada bawahannya. Hal ini senada dengan pendapat Adair dalam Pasolong (2008 : 136) yang mengatakan bahwa “kepemimpinan” dan “motivasi” ibarat saudara kandung laki – laki dan perempuan. Sulit dibayangkan seorang pemimpin yang tidak memotivasi orang lain, karena motivasi sangat dipengaruhi oleh penampilan seorang pemimpin terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh bawahan dalam segala situasi.

Jadi motivasi atau dorongan uang menyebabkan orang berperilaku tertentu yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan – kegiatan dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang. Apabila dalam suatu organisasi, seorang pimpinan dapat memberikan motivasi secara baik

kepada para pegawainya, maka pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan hasil yang memuaskan dan efektif, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam organisasi pemerintahan, peran seorang pemimpin telah diatur oleh berbagai aturan yang bersifat struktural. Namun, tidak berarti seorang pemimpin dalam organisasi atau birokrasi pemerintahan harus bersifat kaku dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, walaupun kecenderungan kearah tersebut memang sangat dominan sekali. Seorang pemimpin dalam organisasi atau birokrasi pemerintahan juga dituntut kemampuannya untuk menerapkan tipe kepemimpinan yang tepat dalam upaya mempengaruhi dan dapat memberikan motivasi kepada para bawahannya.

Dari latar belakang permasalahan diatas, mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapatlah dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara ?

2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara ?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan transaksional (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian maksudnya menganalisis tentang pengaruh tipe kepemimpinan berupa jenis kepemimpinan transaksional (X1) dan jenis kepemimpinan transformasional (X2) terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

3. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X2) secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis

Diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dibidang ilmu pemerintahan, terutama yang menyangkut pengembangan teori jenis kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

2. Kegunaan bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan kondisi pegawai agar motivasi kerja pegawainya dapat ditingkatkan.

3. Kegunaan bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan liberatur bagi peneliti berikutnya yang juga tertarik terhadap masalah jenis kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins dalam Wahjhono (2010 : 266) mengatakan bahwa seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, mempunyai orang/tim yang dipimpin, serta adanya pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Gitosudarmo dalam Ardana dkk (2008 : 89) menngatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dan Bittel dan Newstrom dalam Ardana dkk (2008 : 90) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kecakapan yang membuat orang lain mengikuti dan melakukan dengan sukarela “segala sesuatu” yanng dikehendaki.

Kemudian Hemhill dan Coons dalam Sofyandi dan Garniwa (2007 : 174) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas – aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yanng ingin dicapai bersama. Dan Jacobs dan Jacques dalam Sofyandi dan Garniwa (2007 : 174) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang inginkan untuk mencapai sasaran.

Ketika seorang individu berusaha mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan, maka usaha ini digambarkan sebagai kepemimpinan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan ialah upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja dengan sungguh – sungguh untuk meraih tujuan organisasi.

2.2 Tugas Pemimpin

Oleh karena itulah dalam menjalankan peranannya sebagai seorang pemimpin, tentunya tidak terlepas dari tugas yang diemban oleh seorang pemimpin. Menurut Kartono (2008 : 154) tugas – tugas pemimpin adalah sebagai berikut :

- Dalam peraturan waktu yang relatif menjadi semakin pendek, kualitas pekerjaan dan tugas pemimpin mengandung banyak sekali dimensi inovasi (pembaruan, perubahan baru) dan perubahan – perubahan serba cepat, yang menjadi semakin dipercepat pada zaman modern.
- Pemimpin harus mampu menyusun kebijakan yang bijaksana, dan mampu mengadakan seleksi secara cermat, tepat dari banyak alternatif ; jadi memiliki kemampuan penentuan keputusan yang tepat.
- Jika tugas anggota biasa berkualitas statis, lebih banyak pasif dan patuh mengikuti, maka tugas pemimpin sifatnya dinamis, kreatif, inovatif, unik, lentur, luwes dan tidak banyak dibatasi oleh standar serta norma – norma ketat.
- Pemimpin harus bisa menerjemahkan atau menjabarkan ide – ide, konsep dan kebijakan organisasi dalam bahasa akal, yaitu dalam bentuk perintah, komando dan instruksi – instruksi yang jelas, sehingga dapat dipahami dan dilaksanakan oleh segenap anggota kelompoknya.

- Para struktur piramida, pemimpin tertinggi mempunyai kewibawaan tertinggi, kekuasaan paling besar, dan pertanggungjawaban paling berat, sekaligus memiliki resiko paling besar.
- Pemimpin harus sanggup berpikir kreatif, orisinil, otentik dan futuristik (bisa melihat jauh ke depan).
- Disamping memiliki kekuasaan dan kewibawaan, pemimpin harus mampu membangun sikap kooperatif dan partisipatif pada setiap pengikutnya, agar mereka bersedia memberikan kontribusi sebesar – besarnya kepada organisasi.
- Oleh kekuasaan dan kewibawaannya, pemimpin juga berfungsi sebagai juri (wasit) dan hakim bagi segala konvensi dan “permainan” organisasi.
- Seni kepemimpinan juga mencakup keseimbangan antara pelaksanaan tugas – tugas rutin dengan kegiatan – kegiatan yang inovatif dan kreatif dalam wujud penerapan sistem kerja baru, perbaikan, dan revisi.
- Tugas pemimpin yang paling sulit ialah pengambilan keputusan, yang memungkinkan berlangsungnya semua kerangka kerja secara efektif dan efisien.

2.3 gaya Kepemimpinan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan merupakan bentuk tingkat ketrampilan bagi setiap pemimpin dalam menjalankan roda organisasi dengan harapan untuk mencapai dalam suatu lembaga atau instansi tersebut.

Untuk lebih memahami teori perilaku dalam kepemimpinan akan diketengahkan hasil beberapa studi lainnya mengenai perilaku atau gaya kepemimpinan. Gregor dalam Sedarmayanti (2010 : 184), menyatakan kepemimpinan ada dua jenis, yaitu :

1. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberi arahan kepada bawahan, serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja mereka serta menitikberatkan para perilaku untuk memandu pengikut kearah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Sedarmayanti (2010 : 125), pemimpin transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Menurut Bycio, dkk dan Koh, dkk dalam Sedarmayanti (2010 : 185) kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan, dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatian pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pegawai yang melibatkan hubungan pertukaran yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas kepemimpinan transaksional adalah tipe kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung berperilaku memberi arahan kepada bawahan, serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja mereka dan antara pemimpin dengan pegawai yang melibatkan hubungan pertukaran yang

didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

2. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dan menitikberatkan pada perilaku membantu transformasi antara individu dan organisasi.

Pasolong (2008 : 128) mengatakan bahwa pada dasarnya istilah transformasional berasal dari kata “*to transform*”, yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu hal menjadi berbeda dari sebelumnya. Misalnya mentransformasikan visi menjadi kenyataan, misi menjadi program. Karena itu transformasi mengandung makna sifat – sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain misalnya motif berprestasi menjadi prestasi riil.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan adalah gaya (cara atau teknik = gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan transformasional adalah mengubah suatu hal menjadi bentuk lain. Jadi kepemimpinan transformasional adalah mengubah pengikut (SDM) yang dipimpin kearah pengembangan organisasi.

Bass dan Gibson dkk dalam Pasolong (2008 : 128), menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan

memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil – hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Bass dalam Pasolong (2008 : 129), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya. Proses perubahan yang dilakukan pemimpin transformasional, menurut Bass, dapat dilakukan dengan cara: (1) meningkatkan kesadaran pegawai terhadap nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan, (2) mengarahkan mereka untuk fokus pada tujuan kelompok dan organisasi, bukan pada kepentingan pribadi, dan (3) mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2007 : 233) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Kemudian Robbins dan Coulter dalam Winardi (2007 : 1) memberikan pengertian motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Nawawi (2008 : 328) motivasi kerja ialah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas – tugas yang merupakan pekerjaan / jabatannya dilingkungan sebuah organisasi.

Di sisi lain, Terry dalam Ridwan (2008 : 260) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan – tindakan. Motivasi ini tampak dalam dua segi yang berbeda.

Pertama, apabila dilihat dalam segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai usaha untuk menggerakkan, mengerahkan, dan mengerahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Kedua, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serat day kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Siagian (2008 : 138) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari batasan pengertian ini terlihat bahwa berbicara mengenai motivasi mengandung tiga hal yang amat penting, yaitu :

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini ialah bahwa

dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut.

2. Terlihat dari batasan pengertian diatas ialah usaha tertentu sebagai akibat motivasi itu. Artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Yang terlihat dari definisi motivasi tersebut ialah kebutuhan. Dalam usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. (Siagian, 2008 : 138).

Motivasi seorang pegawai menurut Gomez (2007 : 179) ialah untuk bekerja biasanya ditujukan oleh kreativitas yang terus menerus dan yang berorientasikan tujuan. Pegawai yang bermotivasi adalah mereka yang tidak mudah diganggu, demikian pula sebaliknya. Pegawai akan bekerja dengan lebih baik dalam lingkungan dimana mereka merasa dihargai dan program pemberian insentif dapat membantu membentuk atmosfir tersebut.

Dan Martoyo (2007 : 183) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi seseorang menurut Sagir dalam Siswanto (2008 : 122-124) biasanya meliputi hal – hal berikut.

1. Kinerja (*achievement*)

Seseorang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran. Mc. Cleland menyatakan bahwa tingkat needs of achievement (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. N-Ach biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko diperhitungkan (bukan *gambling, calculated risk*) untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Melalui *achievement motivation training* (AMT), entrepreneurship sikap hidup berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

2. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasaan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

3. Tantangan (*challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (sense of belonging) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini total *quality control* (TQC) atau peningkatan mutu terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang, berhasil memberikan tekanan kepada pegawai. Bahkan setiap pegawai dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab sub sistem (mata rantai) dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau mata rantai mutu produksinya dapat dikendalikan sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produk akhir merupakan hasil dari total quality control/peningkatan mutu terpadu.

Tanggung jawab kelompok dalam mata rantai proses produksi merupakan QCC (*Quality Control Circle* = PMT/Kelompok Mutu Terpadu) tanggung jawab bersama.

5. Pengembangan (*development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karya untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas pegawai.

6. Keterlibatan (*involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari pegawai, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk pegawai.

Melalui kontak saran, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau tahapan kebijakan yang akan diambil manajemen.

7. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah keinginan yang terdapat pada diri pegawai yang mendorongnya untuk melakukan tindakan – tindakan dalam bekerja.

2.5 Teori Motivasi

Menurut Sullistiyani dan Rosidah (2009 : 239) teori motivasi ada tiga yakni teori keadilan dan kepuasan kerja, teori kebutuhan dan teori harapan.

1. Teori keadilan dan kepuasan kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 239) teori keadilan membantu untuk memahami bagaimana seorang pegawai mencapai kesimpulan bahwa ia diperlakukan dengan adil atau tidak adil. Perasaan bahwa ia diperlakukan adil dan tidak adil merupakan pemikiran subyektif tentang apa yang telah ia berikan kepada pegawainya dan apa yang ia peroleh dari pegawainya itu. Untuk itu pimpinan harus mengetahui bahwa bawahan membandingkan imbalan mereka, hukuman, tugas – tugas serta dimensi lain dari pegawai terhadap pegawai lain.

Porter dalam Sopiah (2008 : 127) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Kemudian Locke menambahkan bahwa seorang pegawai akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkannya. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

Selanjutnya Adam dalam Sopiah (2008 : 172) mengatakan bahwa pegawai atau individu akan merasa puas terhadap aspek – aspek khusus dari pekerjaan mereka. Aspek – aspek pekerjaan yang dimaksud, misalnya gaji/upah, rekankerja dan supervisi. Individu atau pegawai akan merasa puas bila jumlah aspek yang sebenarnya atau sesungguhnya dia terima sesuai dengan seharusnya dia terima.

2. Teori kebutuhan

Teori kebutuhan Maslow menurut Sulistiyan dan Rosidah (2009 : 240) beranggapan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang dipuaskan mulai dari tingkat bawah sampai yang paling tinggi, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis dasar
- b. Keselamatan dan keamanan
- c. Sosial dan kasih sayang
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

Teori dua faktor Herzberg menurut Sulistiyan dan Rosidah (2009 : 240) menjelaskan bahwa :

- a. Terdapat kelompok kondisi ekstrinsik dalam konteks pegawai, yang meliputi upah, kemanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, mutu penyeliaan, mutu hubungan personal. Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai.
- b. Kelompok kondisi intrinsik, yang meliputi : pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan pegawai itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang sangat tidak puas, tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.

Teori kebutuhan berprestasi MC. Clelland dalam Sulistiyan dan Rosidah (2009 : 2401) menyebutkan ada 3 motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia, terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu :

- a. *Achievement motivation*, motif yang mendorong serta mengerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah standar excellence.
- b. *Affiliation motivation*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama – sama dengan orang lain, mempunyai hubungan afeksi yang hangat dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama – sama orang lain.
- c. *Power motivation*, motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

Teori MC. Clelland menyimpulkan bahwa individu – individu yang mempunyai nAch tinggi yang memfokuskan pencapaian tujuan/sukses berbeda dari mereka yang fokusnya menghindari kegagalan. Kebutuhan berprestasi berkorelasi dengan kebutuhan akan status atau kekayaan, terutama mereka yang terlibat kelompok kerja yang berpenghasilan tinggi. Tingkah laku yang disosialisasikan dengan kebutuhan akan pencapaian prestasi, afiliasi dan kekuasaan adalah instrumen dalam kinerja individu. Untuk itu pimpinan harus berusaha untuk mendapat pengertian akan kebutuhan – kebutuhan ini.

3. Teori harapan

Teori harapan menurut Sulistiyan dan Rosidah (2009 : 242) secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang pegawai mencerahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu. Diasumsikan bahwa usaha – usaha para pegawai diakibatkan oleh 3 hal :

- a. Kemungkinan subyektif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja.
- b. Kemungkinan subyektif terhadap reward atau punishment yang terjadi sebagai hasil dari perilaku majikan atau pimpinan
- c. Nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

2.6 Hubungan gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Seorang pemimpin didalam organisasi, tugasnya adalah untuk merealisasikan tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan para pegawainya, maka dengan demikian jelaslah bahwa proses kepemimpinan merupakan kegiatan yang terjadi antara dua pihak yakni pimpinan dan yang dipimpin, sehingga

peranan pimpinan sebagai faktor penggerak dan pengendali dalam suatu organisasi itu tidak dapat dipisahkan dengan orang yang dipimpinnya (bawahan).

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan keberadaan seorang pemimpin. Jenis kepemimpinan yang terdapat pada setiap lembaga dipandang suatu proses atau kunci keberhasilan suatu organisasi, banyak pula yang mengatakan bahwa berbagai perilaku pemimpin, baik itu dorongan kehidupan pribadi si pemimpin ataupun karena tidak adanya kecocokan antara tujuan dan motivasi yang ada pada diri pemimpin, mempunyai hubungan yang erat dengan berbagai macam motivasi kerja dan mental bawahannya. Jenis kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kecenderungan seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pemimpin.

Adapun motivasi menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2007 : 233) adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dan pemberian motivasi hanya dilakukan oleh pemimpin dengan menerapkan tipe kepemimpinan yang tepat.

2.7 Kerangka Pemikiran

Seorang pemimpin perlu menerapkan tipe kepemimpinan tertentu dalam memotivasi bawahan yang mempunyai tingkat ketrampilan yang berbeda, karena tipe kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang alam mempengaruhi perilaku pengikut – pengikutnya. Sedarmayanti (2010 : 184) mengatakan kepemimpinan ada dua tipe, yaitu: kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

Tipe kepemimpinan ini merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi motivasi bawahannya. Pemilihan tipe kepemimpinan yang benar disertai pemberian motivasi yang dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan birokrasi.

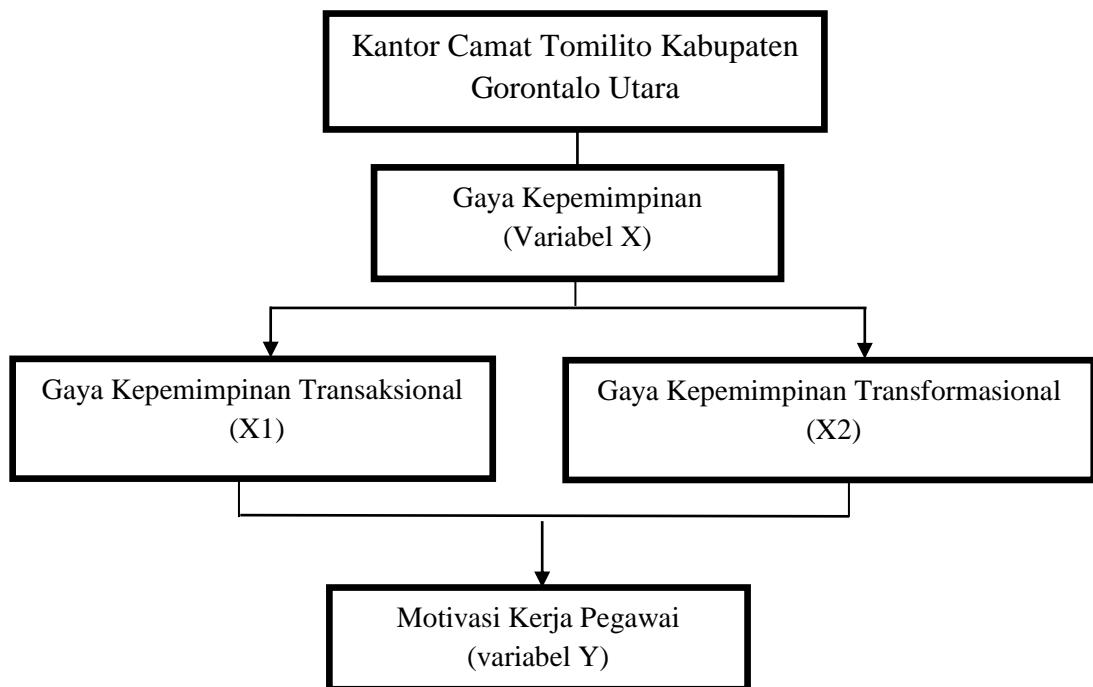
Pemberian motivasi secara insentif sangat diperlukan didalam pembinaan pegawai, serta merupakan sarana yang dapat diandalkan untuk meningkatkan kesadaran akan pengabdian mereka.

Motivasi seseorang menurut Sagir dalam Siswanto (2008 : 122/124) biasanya meliputi hal – hal berikut :

- a. Kinerja (*achievement*),
- b. Penghargaan (*recognition*),
- c. Tantangan (*challenge*),
- d. Tanggung jawab (*responsibility*),
- e. Pengembangan (*development*),
- f. Keterlibatan (*invlopment*) dan
- g. Kesempatan (*opportunity*).

Tentunya dalam pemberian motivasi tersebut tidak terlepas dari kebutuhan – kebutuhan dan kepentingan – kepentingan pegawai tersebut, yang merupakan kekuatan pendorong bagi mereka dalam menyelenggarakan kegiatan – kegiatan dalam organisasi dimana mereka berada. Dengan demikian berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis

1. Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (X2) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Gaya kepemimpinan berupa Gaya kepemimpinan transformasional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini yaitu pengaruh Gaya kepemimpinan berupa tipe kepemimpinan transaksional (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini selama tiga bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulisan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Ridwan (2009 : 65) studi deskriptif yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan maksud variabel yang sedang diteliti. Untuk mengukur variabel penelitian, maka masing – masing variabel yang digunakan dioperasionalkan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (Variabel X)	Gaya kepemimpinan transaksional (X1) Gaya kepemimpinan transformasional (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Cenderung memberi arahan kepada bawahan - Memberi imbalan dan hukuman atas kinerja pegawai - Memadu atau memotivasi bawahan kearah tujuan kerja yang ditegakkan - Menerapkan standar kerja - Mendorong pegawa melakukan perubahan - Meningkatkan kemampuan pegawai - Mengendalikan pegawai untuk melihat kepentingan pribadinya dan kepentingan organisasi - Mengembangkan potensi pegawai seoptimal mungkin 	Ordinal
Menurut Sedarmayanti (2010 : 184)	Motivasi Kerja Pegawai	Dimensi motivasi kerja :	
Menurut Sagir dalam	a. Kinerja (<i>achievement</i>) b. Penghargaan (<i>recognition</i>) c. Tantangan (<i>challenge</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki keinginan berprestasi - Berani mengambil risiko untuk mencapai sasaran kerja - Pemberian penghargaan - Senang dengan adanya tantangan dalam bekerja - Rasa ikut serta memiliki untuk 	Ordinal

Siswanto (2008 : 122- 124)	d. Tanggung jawab <i>(responsibility)</i>	mencapai tujuan organisasi	Ordinal
	e. Pengembangan (development)	- Senang mengembangkan kemampuan kerja	
	f. Keterlibatan (involvement)	- Ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan kerja atau memberi saran	
	g. Kesempatan <i>(opportunity)</i>	- Harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib	

Variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert, yaitu seperti tampak pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Selalu/Sangat perlu	5
Sering/Perlu	4
Kadang – kadang/Kurang perlu	3
Jarang /Tidak perlu	2
Tidak pernah/sangat tidak perlu	1

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 25 orang.

3.3.2 Sampel

Karena populasi kurang dari 100, maka keseluruhan dari populasi akan dijadikan sebagai sampel, yaitu sejumlah 25 orang.

3.3.3 Prosedur Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) untuk dijawab.
2. Obsevasi, yaitu melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian seraya mencermati hal – hal yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.4 Prosedur Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur.

Menurut Masrun dalam Sugiyono (2007 : 124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas (*Independent*)

Y = Variabel terikat (*Dependent*)

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus :

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

n= Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing – masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3	
Interpretasi koefisien korelasi	
Interval koefisien	Tingkat hubungan

0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2008 : 136)

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden. Ini dimaksudkan apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan – pertanyaan yang sudah valid. Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown Spearman Brown* yaitu membagi pernyataan – pernyataan menjadi dua belahan.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Konversi Data

Menurut Riduwan (2008 : 129) dengan langkah – langkah sebagai berikut :

- Mencari data skor terbesar dan terkecil.
- Mencari nilai rentangan (R) dengan rumus :

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

- Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus :

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

- Mencari nilai panjang kelas (i) dengan rumus :

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

- Membuat tabulasi dengan tabel penolong;

No.	Kelas interval	F_i	Nilai Tengah	X_i^2	$f_i \cdot X_i$	$f_i \cdot X_i^2$
			(X_i)			

1.

2.

$$\text{Jumlah} \quad \Sigma f_i \quad \Sigma f_i \cdot X_i \quad \Sigma f_i \cdot X_i^2$$

f. Mencari rata – rata (*mean*), dengan rumus :

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

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

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

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus :

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

Keterangan :

T_i : Data Interval

X_i : Data Ordinal

\bar{x} : Nilai rata – rata

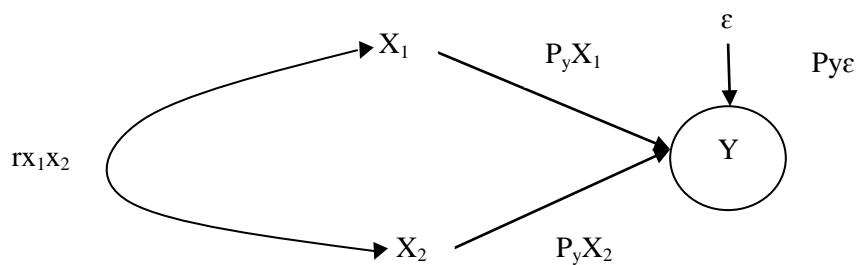
S : Simpangan baku

3.5.2 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2)

terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval.

Gambar 3.1
Struktur Analisis



Dimana :

X_1 = gaya kepemimpinan transaksional

X_2 = gaya kepemimpinan transformasional

Y = motivasi kerja pegawai

ϵ (epsilon) = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y tetapi tidak diteliti

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah – langkah berikut.

1. Membuat persamaan struktural, yaitu.

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + \epsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx_i} ($i = 1, 2$)

6. Menghitung R^2_y (X_1, X_2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent yaitu :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (P_{yx_1}) (P_{yx_1}) \text{ dimana } i = 1, 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y$$

$= (P_{xi}) (R_{xix_j}) (P_{xi})$, dimana $i =$ yang berpengaruh dan $j =$ yang dilalui.

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung, atau dengan rumus $= P_{xi}^2 + \sum P_{xi} R_{xix_j}$.

9. Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama :

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

$$H_0 : P_{yx_1} > P_{yx_2} \dots P_{yx_k} > 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang - kurangnya ada sebuah } P_{xi} < 0$$

Statistik Uji dipergunakan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2_{yx_1 x_2 \dots x_k}}{k (1 - R^2_{yx_1 x_2 \dots x_k})}$$

Kriteria uji :

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

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

Hipotesis kedua :

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

$$H_0 : \beta_{xi} = 0$$

$$H_a : \beta_{xi} \neq 0$$

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

$$t_1 = \frac{\frac{PYX_i}{\sum PYX_i}}{\sqrt{\frac{k(1 - R^2) \sum x_i^2 - C_{ii} \sum x_i^2}{n - k - 1}}}$$

Kriteria uji :

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

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

- Untuk mengadakan pengujian hipotesis dan mencari pengaruh gaya kepemimpinan berupa gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, penulis akan mempergunakan software komputer program SPSS versi 17 dan program Excel 2007.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Nama - nama desa dikecamatan tomilito kabupaten gorontalo utara adalah sebagai berikut :

No	Nama Desa	Nama Dusun
1	Dambalo	a) Beringin b) Kilometer Lima c) Tengah d) Hukolo e) Simpang Tiga
2	Molantadu	a) Polato b) Mekar Jaya c) Sango Lonu d) Biluango
3	Tanjung Karang	a) Samia b) Tapaibuhu c) Tapato d) Lohuwo
4	Huidu Melito	a) Tolotapo b) Botimola c) Bongo d) Potanga
5	Milango	a) Atas b) Tengah c) Bawah
6	Mutiara Laut	a) Labuan b) Bengel c) Salimulawa
7	Jembatan Merah	a) Gudang Arang b) Gunung Potong c) Oranye

		d) Lilomonu
8	Bubode	a) Helumo b) Datahu c) Mohulo d) Ginta
9	Bulango Raya	a) Somulango b) Sangobungo c) Sangobungo
8	Leyao	a) Ato Bawah b) Ato Pusat c) Ato Atas

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya anggota Dharma wanita yang maju , mandiri, sejahtera dan cerdas dalam wadah negara kesatuan republic Indonesia

b. Misi

- Mewujudkan kualitas pendidikan dan sumber daya anggota
- Meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota
- Mengembangkan keselarasan dan kelestarian budaya daerah
- Memperkokoh interaksi sosial antara masyarakat dan anggota.

4.1.3 Tugas pokok dan fungsi

Penjabaran tugas pokok dan fungsi dari pemerintahan kecamatan tomilito kabupaten gorontalo utara:

- Camat mempunyai tugas sebagai pengambil kebijakan sesuai dengan tupoksinya
- Sekretaris kecamatan merencanakan operasional perumusan program kerja dilingkungan secretariat kecamatan sesuai dengan program utama yang telah ditetapkan dan kebijakan pimpinan agar target kerja tercapai sesuai rencana.
- Seksi pemerintahan
- Seksi ketentraman, ketertiban, dan perlidungan masyarakat
- Seksi ekonomi, dan pembangunan
- Seksi kesejahteraan rakyat
- Kelompok jabatan fungsional

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y)pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarluaskan peneliti dalam bentuk kuisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

4.2.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel gaya kepemimpinan yaitu variabel gaya kepemimpinan transaksional dan variabel gaya kepemimpinan transformasional. Untuk

menjelaskannya lebih singkat namun, informatif peneliti akan mendeskripsikan jawaban responden pada variabel interaksi seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memberikan arahan kepada bawahan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	12
4	Sering	17	68
5	Selalu	5	20
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin memberikan arahan kepada bawahan dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 68% yang menyatakan bahwa pemimpin sering memberikan arahan kepada bawahan.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memberi bonus atas kinerja pegawai yang melebihi ekspektasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	12
2	Jarang	3	12
3	Kadang-kadang	14	56

4	Sering	4	16
5	Selalu	1	4
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin memberi bonus atas kinerja pegawai yang melebihi ekspektasi dapat dilihat bahwa dari 25 aparatur yang menjadi responden penelitian sebanyak 56% yang menyatakan pemimpin kadang-kadang memberi bonus atas kinerja pegawai yang melebihi ekspektasi.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memberi hukuman/sanksi atas kinerja pegawai yang kurang dari target

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	2	8
2	Jarang	5	20
3	Kadang-kadang	11	44
4	Sering	7	28
5	Selalu	0	0
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin memberi hukuman/sanksi atas kinerja pegawai yang kurang dari target dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 44% yang

menyatakan pemimpin kadang-kadang memberi hukuman/sanksi atas kinerja pegawai yang kurang dari target.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin memotivasi dan membimbing pegawai bawahan dalam setiap pekerjaannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	8
3	Kadang-kadang	3	12
4	Sering	15	60
5	Selalu	5	20
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin memotivasi dan membimbing pegawai bawahan dalam setiap pekerjaannya dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak60% yang menyatakan pemimpin sering memotivasi dan membimbing pegawai bawahan dalam setiap pekerjaannya.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin menerapkan standar kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	2	8
2	Jarang	2	8
3	Kadang-kadang	3	12
4	Sering	16	64
5	Selalu	2	8
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin menerapkan standar kerja dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 64% yang menyatakan pemimpin sering menerapkan standar kerja.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin mendorong pegawai melakukan inovasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	8
3	Kadang-kadang	2	8
4	Sering	16	64
5	Selalu	5	20
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin mendorong pegawai melakukan inovasi dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 64% yang menyatakan pemimpin sering mendorong pegawai melakukan inovasi.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin mendorong pegawai dalam meningkatkan kemampuan pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	1	4
4	Sering	21	84
5	Selalu	3	12
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin mendorong pegawai dalam meningkatkan kemampuan pegawai dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 84% yang menyatakan pemimpin sering mendorong pegawai dalam meningkatkan kemampuan pegawai.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin mengendalikan pegawai untuk melihat kepentingan pribadinya dan kepentingan organisasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	12
2	Jarang	3	12
3	Kadang-kadang	2	8
4	Sering	15	60
5	Selalu	2	8
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin mengendalikan pegawai untuk melihat kepentingan pribadinya dan kepentingan organisasi dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 60% yang menyatakan pemimpin sering mengendalikan pegawai untuk melihat kepentingan pribadinya dan kepentingan organisasi.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pemimpin mengembangkan potensi pegawai seoptimal mungkin

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	8	32
4	Sering	13	52
5	Selalu	4	16
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemimpin mengembangkan potensi pegawai seoptimal mungkin dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 52% yang menyatakan pemimpin sering mengembangkan potensi pegawai seoptimal mungkin.

4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai

Variabel motivasi kerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel motivasi kerja pegawai disusun peneliti dalam bentuk 8 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software SPSS* versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam kinerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	Kadang-kadang	1	4
4	Sering	17	68
5	Selalu	6	24
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam kinerja dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang

menjadiresponden penelitian paling banyak 68% yang menyatakan pegawai sering memiliki keinginan untuk berprestasi dalam kinerja.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	2	8
3	Kadang-kadang	5	20
4	Sering	14	56
5	Selalu	3	12
Total		25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran kerja dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 56% yang menyatakan pegawai sering berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran kerja.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan penghargaan dalam menjalankan pekerjaan melebihi target

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	4	16
3	Kadang-kadang	18	72

4	Sering	0	0
5	Selalu	2	8
	Total	25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan penghargaan dalam menjalankan pekerjaan melebihi target dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 72% yang menyatakan pegawai kadang-kadang diberikan penghargaan dalam menjalankan pekerjaan melebihi target.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai senang dengan adanya tantangan dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	Kadang-kadang	13	52
4	Sering	10	40
5	Selalu	1	4
	Total	25	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai senang dengan adanya tantangan dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 52% yang menyatakan pegawai kadang-kadang senang dengan adanya tantangan dalam bekerja.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi bersama

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	8
3	Kadang-kadang	2	8
4	Sering	12	48
5	Selalu	9	36
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi bersama dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 48% yang menyatakan pegawai sering memiliki rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai senang dalam mengembangkan kemampuan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	6	24
4	Sering	15	60
5	Selalu	4	16

Total	25	100
-------	----	-----

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai senang dalam mengembangkan kemampuan kerja dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 60% yang menyatakan pegawai sering senang dalam mengembangkan kemampuan kerja.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan kerja dalam bentuk pemberian saran

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	8
3	Kadang-kadang	14	56
4	Sering	7	28
5	Selalu	2	8
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan kerja dalam bentuk pemberian saran dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 56% yang menyatakan kadang-kadang ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan kerja dalam bentuk pemberian saran.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kesempatan untuk meraih kemajuan dalam kinerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	6	24
4	Sering	17	68
5	Selalu	2	8
Total		25	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kesempatan untuk meraih kemajuan dalam kinerja dapat dilihat bahwa dari 25 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 68% yang menyatakan sering memiliki kesempatan untuk meraih kemajuan dalam kinerja.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung < nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 39, maka df yang digunakan = $25-2= 23$ dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3961. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel gaya kepemimpinan(X).

Tabel 4.18 Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.605	0.3961	Valid
Item 2	0.792	0.3961	Valid
Item 3	0.559	0.3961	Valid
Item 4	0.783	0.3961	Valid
Item 5	0.640	0.3961	Valid
Item 6	0.752	0.3961	Valid
Item 7	0.650	0.3961	Valid
Item 8	0.866	0.3961	Valid
Item 9	0.859	0.3961	Valid

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

Tabel 4.19 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.552	0.3961	Valid

Item 2	0.699	0.3961	Valid
Item 3	0.683	0.3961	Valid
Item 4	0.632	0.3961	Valid
Item 5	0.704	0.3961	Valid
Item 6	0.768	0.3961	Valid
Item 7	0.678	0.3961	Valid
Item 8	0.598	0.3961	Valid

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

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel gaya kepemimpinan (X).

Tabel 4.20Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Cronbach' s Alpha	Jumlah Item	Keputusa n
Transaksional	0.689	5	Reliabel
Transformasional	0.752	4	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.6 maka, dapat dikatakan untuk konstruk gaya kepemimpinan(X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel motivasi kerja pegawai (Y).

Tabel 4.21Uji Reliabilitas Variabel

Motivasi Kerja Pegawai

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.814	8

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.814 > 0.6$ maka, dapat dikatakan untuk konstrukt motivasi kerja pegawai (Y) adalah reliabel.

4.3 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007:147).

Tabel 4.22 Correlations

	X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.641 **
	Sig. (2-tailed)		.001
N		25	25

X2	Pearson Correlation	.641**	1	.398*
	Sig. (2-tailed)	.001		.049
N		25	25	25
Y	Pearson Correlation	.373	.398*	1
	Sig. (2-tailed)	.066	.049	
N		25	25	25

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

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

Dengan :

X1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional

X2 : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Y : Motivasi Kerja Pegawai

Nilai korelasi bertanda positif pada tabel di atas menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu hubungan positif atau berbanding lurus yang berarti apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.3.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.23 Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	68.350	2	34.175	.110 ^a
	Residual	307.410	22	13.973	
	Total	375.760	24		

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

1. Merumuskan Hipotesis

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

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

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

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

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig $< \alpha$ ($0.110 > 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig $< \alpha$ ($0.110 > 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig $< \alpha$ ($0.110 > 0.05$) maka H_0 gagal ditolak yakni ada $\rho_{yxi} = 0; 1,2$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yaitugaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kinerja pegawai.

4.3.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.24 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3.506	.002
X1_Gaya Kepemimpinan Transaksional	.201	.799	.433
X2_Gaya Kepemimpinan Transformasional	.269	1.071	.029

a. Dependent Variable: Y_MotivasiKerjaPegawai

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

Uji Koefisien Kompensasi

1. Merumuskan hipotesis

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

(Gaya kepemimpinan yaitu transaksional dan transformasional tidak signifikan)

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

(Gaya kepemimpinan yaitu transaksional dan transformasional signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika P-value $< \alpha$

4. Statistik Uji

P-value (sig) Transaksional = 0.433 $> \alpha (0,05)$

P-value (sig) Transformasional = 0.029 $< \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan transformasional signifikan.

4.3.3 Persamaan Analisis Jalur

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

Tabel 4.24 Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients
	Beta
X2_Gaya	.269
Kepemimpinan	
Transformasional	

a. Dependent Variable: Y_KinerjaPegawai

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

$$\rho_{yx2} = 0.269$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx2} X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.269X2 + \varepsilon$$

4.4 Diagram Analisis Jalur

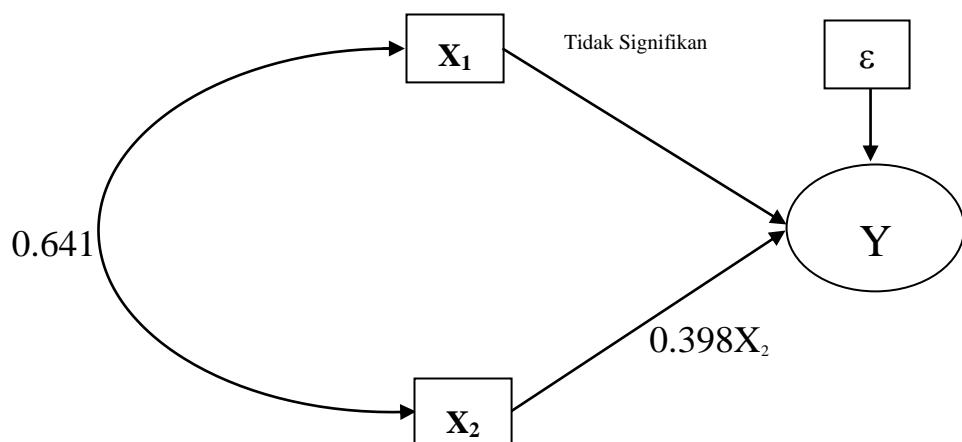
Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

Tabel 4.25Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Motivasi Kinerja Pegawai (Y) dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) (r_{yx1})	0.373	0.066	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Motivasi Kinerja Pegawai(Y) dengan Gaya Kepemimpinan	0.398	0.049	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan

Transformasional (X2) (r_{yx2})				
Gaya Kepemimpinan Transaksional(X1) dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) r_{x1x2}	0.641	0.001	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan

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



Gambar 4.1 Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Pegawai

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa pengujian signifikan korelasi didapatkan hasil bahwa variabel X2 (gaya kepemimpinan transformasional) berpengaruh terhadap motivasi kinerja pegawai. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2).

Tabel 4.26 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung	Nilai Kontribusi
X2 langsung $\beta_{X2} = 0.398$	0.1584
X2 melalui X1 $\beta_{X2 \rightarrow X1} = 0.641$, $\beta_{X1 \rightarrow Y} = 0.398$	0.2551
Total Pengaruh X2 terhadap Y.	0.414 ≈ 0.41

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 0.41 atau 41%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel gaya kepemimpinanyang terdiri dari variabel transaksional (X1) dantransformasional(X2) secara simultan tidak berpengaruh positif kepada motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Gaya kepemimpinan (X) yakni gaya kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Gaya kepemimpinan (X) yakni gaya kepemimpinan transformasional (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 41%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti dapat memberikan saran bagi peneliti selanjutnya adalah dapat memasukkan indikator lain dari teori gaya kepemimpinan yang dianggap berpengaruh dan tidak dimasukkan dalam penelitian ini untuk menambah sisa pengaruh yang cukup besar yaitu 59% yang

kurang di dalam penelitian ini sehingga dapat mendapatkan hasil analisis pengaruh simultan yang berpengaruh positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino. C 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ?*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ridwan. 2009. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Riduan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung, Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi Yogyakarta.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.

- Sulistiyani, A Teguh & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. PT RajaGrafindo Persada Jakarta.

LAMPIRAN

Surveyor :

No :

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai “**PengaruhGaya KepemimpinanTerhadapMotivasiKerjaPegawaiPadaKantor CamatTomilitoKabupatenGorontalo Utara**”. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan:

II. PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan jawaban:

TP : TidakPernah

JRG : Jarang

KDG : Kadang-Kadang

SRG : Sering

SL : Selalu

A. Gaya Kepemimpinan-Transaksional (X₁)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pemimpin memberikan arahan kepada bawahan					
2	Pemimpin memberi bonus atas kinerja pegawai yang melebihi ekspektasi					
3	Pemimpin memberi hukuman/sanksi atas kinerja pegawai yang kurang dari target					
4	Pemimpin memotivasi dan membimbing pegawai bawahan dalam setiap pekerjaannya					
5	Pemimpin menerapkan standar kerja					

B. Gaya Kepemimpinan- Transformasional(X₂)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pemimpin mendorong pegawai melakukan inovasi					
2	Pemimpin mendong pegawai dalam meningkatkan kemampuan pegawai					
3	Pemimpin mengendalikan pegawai untuk melihat kepentingan pribadinya dan kepentingan organisasi					
4	Pemimpin mengembangkan potensi pegawai seoptimal mungkin					

C. Motivasi Kerja Pegawai(Y)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam kinerja					
2	Pegawai berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran kerja					
3	Pegawai diberikan penghargaan dalam menjalankan pekerjaan melebihi target					
4	Pegawai senang dengan adanya tantangan dalam bekerja					
5	Pegawai memiliki rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan organisasi bersama					
6	Pegawai senang dalam mengembangkan kemampuan kerja					
7	Pegawai ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan kerja dalam bentuk pemberian saran					
8	Pegawai memiliki kesempatan untuk meraih kemajuan dalam kinerja					

Lampiran 1 Data Responden
X1 Gaya Kepemimpinan Transaksional

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

X2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

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

Y Motivasi Kerja Pegawai

Responden		Item Pernyataan								
		1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	5	5	3	3	4	4	3	4	31	
2	5	4	3	4	4	3	3	3	29	
3	5	5	2	3	5	5	3	4	32	
4	4	3	3	4	4	4	3	3	28	
5	4	4	3	4	4	4	4	4	31	
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31	
7	4	2	2	2	2	3	2	4	21	
8	3	2	3	3	2	3	2	3	21	
9	4	4	2	4	4	4	4	4	30	
10	5	4	3	3	5	5	3	4	32	
11	4	4	3	3	5	4	3	4	30	
12	4	3	3	3	4	4	4	4	29	
13	4	4	1	3	3	3	4	4	26	
14	4	3	3	4	4	3	4	4	29	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
16	2	1	2	3	5	4	4	4	25	
17	5	3	3	4	5	4	3	3	30	
18	4	4	5	4	5	5	5	5	37	
19	4	4	3	3	5	4	3	4	30	
20	4	3	3	4	4	4	3	4	29	
21	4	4	3	4	3	4	3	4	29	
22	4	4	3	3	4	3	3	3	27	
23	4	4	3	3	4	4	3	3	28	
24	4	4	3	3	4	4	3	4	29	
25	4	4	3	3	5	4	3	4	30	

Lampiran 2. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

		Correlations					
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Skor_Tota I
Item_1	Pearson Correlation	1	.468*	.334	.463*	.061	.605**
	Sig. (2-tailed)		.018	.103	.020	.770	.001
	N	25	25	25	25	25	25
Item_2	Pearson Correlation	.468*	1	.319	.568**	.316	.792**
	Sig. (2-tailed)	.018		.120	.003	.124	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Item_3	Pearson Correlation	.334	.319	1	.160	.093	.559**
	Sig. (2-tailed)	.103	.120		.444	.658	.004
	N	25	25	25	25	25	25
Item_4	Pearson Correlation	.463*	.568**	.160	1	.497*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.020	.003	.444		.011	.000
	N	25	25	25	25	25	25
Item_5	Pearson Correlation	.061	.316	.093	.497*	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.770	.124	.658	.011		.001
	N	25	25	25	25	25	25
Skor_Tota I	Pearson Correlation	.605**	.792**	.559**	.783**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.000	.001	
	N	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	5

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.538**	.372	.601**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.006	.067	.001	.000
	N	25	25	25	25	25
Item_2	Pearson Correlation	.538**	1	.455*	.351	.650**
	Sig. (2-tailed)	.006		.022	.085	.000
	N	25	25	25	25	25
Item_3	Pearson Correlation	.372	.455*	1	.692**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.067	.022		.000	.000
	N	25	25	25	25	25
Item_4	Pearson Correlation	.601**	.351	.692**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.001	.085	.000		.000
	N	25	25	25	25	25
Skor_Total	Pearson Correlation	.752**	.650**	.866**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_Tot tal
Item_1	Pearson Correlation	1	.728**	.250	.258	.258	.317	-.007	.054	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.229	.214	.212	.123	.975	.797	.004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_2	Pearson Correlation	.728**	1	.284	.266	.352	.429*	.245	.281	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.168	.198	.085	.032	.238	.173	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_3	Pearson Correlation	.250	.284	1	.542**	.363	.468*	.387	.341	.683**
	Sig. (2-tailed)	.229	.168		.005	.074	.018	.056	.095	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_4	Pearson Correlation	.258	.266	.542**	1	.267	.288	.595**	.204	.632**
	Sig. (2-tailed)	.214	.198	.005		.196	.163	.002	.329	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_5	Pearson Correlation	.258	.352	.363	.267	1	.682**	.432*	.297	.704**
	Sig. (2-tailed)	.212	.085	.074	.196		.000	.031	.149	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_6	Pearson Correlation	.317	.429*	.468*	.288	.682**	1	.406*	.550**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.123	.032	.018	.163	.000		.044	.004	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_7	Pearson Correlation	-.007	.245	.387	.595**	.432*	.406*	1	.640**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.975	.238	.056	.002	.031	.044		.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Item_8	Pearson Correlation	.054	.281	.341	.204	.297	.550**	.640**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.797	.173	.095	.329	.149	.004	.001		.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Skor_Tot tal	Pearson Correlation	.552**	.699**	.683**	.632**	.704**	.768**	.678**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	

N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.641 **	.373
	Sig. (2-tailed)		.001	.066
	N	25	25	25
X2	Pearson Correlation	.641 **	1	.398 *
	Sig. (2-tailed)	.001		.049
	N	25	25	25
Y	Pearson Correlation	.373	.398 *	1
	Sig. (2-tailed)	.066	.049	
	N	25	25	25

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

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

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.350	2	34.175	2.446
	Residual	307.410	22	13.973	
	Total	375.760	24		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.079	5.157	3.506	.002
	X1	.271	.339	.201	.433
	X2	.430	.402	.269	.029

a. Dependent Variable: Y



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
KANTOR CAMAT TOMILITO**

Alamat : Jalan Trans Sulawesi, Desa Dambalo, Kecamatan Tomilito
Kabupaten Gorontalo Utara

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 138/TMLTO/354/II/2022

Berdasarkan Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 070/KESBANGPOL-REKOM/05/I/2022 Tanggal 26 Januari 2022 Perihal Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini Camat Tomilito merekomendasikan kepada:

Nama : **RIRIN HASIM**

NIM : S2118157

Fakultas : Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Jurusan/Prodi : Ilmu Pemerintahan

Untuk : Penelitian Penyusunan Skripsi

Judul Penelitian: ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.***

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Tomilito Kab. Gorontalo Utara

Lamanya Penelitian : Bulan Januari s/d Februari 2022.

Bawa Yang bersangkutan telah melakukan dan menyelesaikan Penelitiannya di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

Demikian Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tomilito, 25 Februari 2022

CAMAT TOMILITO

RIZAL MODANGGU, ST
NIP. 19640506 200701 1 013



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

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

Nomor : 3701/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo Utara

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 : Ririn Hasim
NIM : S2118157
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : **PENGARUH JENIS KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 17 November 2021
Ketua

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

+



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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 107/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : RIRIN HASIM
NIM : S2118157
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar **28%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

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

Gorontalo, 06 Juni 2022

Tim Verifikasi,

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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**SKRIPSI_S2118157_RIRIN HASIM_PENG
ARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADA
P MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KA
NTOR**

AUTHOR

S2118157 RIRIN HASIM

WORD COUNT

8671 Words

CHARACTER COUNT

54877 Characters

PAGE COUNT

64 Pages

FILE SIZE

150.2KB

SUBMISSION DATE

Jun 10, 2022 1:51 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 10, 2022 1:54 PM GMT+8

● 28% Overall Similarity

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

- 26% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 5% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

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

ABSTRACT

RIRIN HASIM. S2118157. THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON APPARATUS WORK MOTIVATION AT THE TOMILITO SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims: (1) to find out to what extent the effect of transactional and transformational leadership styles simultaneously on apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District, (2) to find out the effect of transactional and transformational leadership styles partially on apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District. This study is quantitative research with a descriptive method. The population in this study covers all apparatus at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District, amounting to 25 people. The results of this study are: 1) There is no effect of the leadership style consisting of transactional and transformational simultaneously on apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District. 2) There is no effect of transactional leadership style partially on apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District. On the other hand, transformational leadership style partially affects apparatus work motivation at the Tomilito Subdistrict Office, North Gorontalo District, namely 41%.

Keywords: leadership style, work motivation



ABSTRAK

RIRIN HASIM. S2118157. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 25 orang. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari transaksional dan transformasional secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. 2) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Di sisi lain, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 41%.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja



BIODATA MAHASISWA



I. Identitas

Nama : Ririn Hasim
Nim : S2118157
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir : Molantadu, 26 Agustus 1999
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat : Jln, Trans Sulawesi Desa Huidu Melito Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat E-mail : ririnhasim26@gmail.com
No. HP : 082246808713

II. Riwayat Pendidikan

- Pendidikan Formal
- a. Tahun 2005-2011 SD Negeri 1 Kwandang
 - b. Tahun 2011-2014 SMP Negeri 6 Kwandang
 - c. Tahun 2014-2017 SMA Negeri 1 Gorontalo Utara