

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KEPALA DISTRIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DISTRIK AIMAS KABUPATEN SORONG - PAPUA BARAT**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar
Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya manusia**

Disusun Oleh:

SOLFESTER SEFNAT BATKORMBAWA

NIM. 500624762

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan sangat penting karena manusia sebagai roda penggerak dari seluruh aktivitas organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja dilakukan dengan sistem kepemimpinan yang tertata dengan baik dan pemberian motivasi agar semangat kerja pegawai meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Kepala Distrik terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan masyarakat yang ada di wilayah Distrik Aimas. Sampel yang diambil sebanyak 100 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling purposive* khusus untuk pegawai Distrik Aimas sedangkan masyarakat pengambilan sampel menggunakan *Sampling Insidental*. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi dan disertai dengan pengujian asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, kemungkinan ada faktor-faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi sehingga hasilnya gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi didalam suatu organisasi berdampak pada semakin tinggi kinerja pada organisasi tersebut.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Human resources has a very important role in the organization because human is a wheel drive in all organization activity. The effort to increase performance with well organize leadership system and giving motivation to increase the spirit at work of employee. The objective of the research is to describe the influence of transformational leadership style and the motivation of a head of district on employee performance.

This research used survey with quetionnares method as data collection instrument. The population in this research is government employee and some people in Aimas district area. The sample is taken by 100 persons with purposive sampling for Aimas government employee and incidental sampling for people in in Aimas District area. The data analysis is used multiple regression analysis, F-Test, T-Test Coefficient of determination and accompanied by a classical assumption test.

The research result show that transformational leadership is not influenced by employee performance, may be there is other examined factor which affected so the transformational leadership style has no significant effect on government employee performance. Work motivation has a positive effect on employee performance. It means the higher motivation in an organization has impact to the higher performance on the organization.

Keywords : Transformational leadership, motivation, employee performance.



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai Di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat** adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Sorong, Agustus 2017

Yang Menyatakan



(Sol Hester Sefnat Batkornbawa)
NIM 500624762

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Raya , Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax 021.7415588

**Kepada
Yth. Direktur PPs UT
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe
Tangerang 15418**

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari Mahasiswa

Nama/NIM : SOLFESTER SEFNAT BATKORMBAWA/500624762

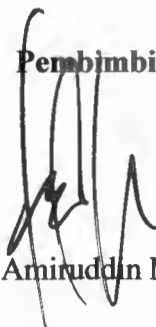
Judul TAPM : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan
Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik
Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 100% sehingga dinyatakan sudah layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Sorong, 28 Agustus 2017

Pembimbing I



Dr. H. Amiruddin Matutu, MM

Pembimbing II



Dr. Hurip Pratomo, M.Si

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat

Penyusun TAPM : Solfester Sefnat Batkorbawa

NIM : 500624762

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal :

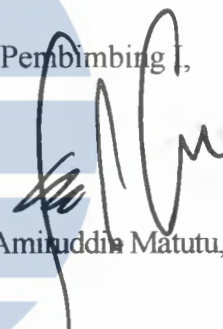
Menyetujui:

Pembimbing II,



Dr. Hurip Pratomo, M. Si

Pembimbing I,



Dr. H. Amiruddin Matutu, MM

Penguji Ahli



Dr. Anita Maharani, S.E, M.M

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis



Rini Yayuk Priyati, S.E., M.Ec., Ph.D.
NIP. 197610122001122002

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197208242000121001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Solfester Sefnat Batkormbawa
 NIM : 500624762
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan
 Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai
 di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,
 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal :
 Waktu :

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji:
 Rini Yayuk Priyati, S.E, M.M

Penguji Ahli:
 Dr. Anita Maharani, S.E, M.M

Pembimbing I:
 Dr. H. Amiruddin Matutu, MM

Pembimbing II :
 Dr. Hurip Pratomo, M.Si

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

RIWAYAT HIDUP

Nama : SOLFESTER SEFNAT BATKORMBAWA, SSTP
Nim : 500624762
Tempat Tanggal Lahir : Masohi, 26 November 1985

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri 2 Masohi Maluku Tengah pada tahun 1998.
 Lulus SMP di SMP Negeri 4 Sorong Papua Barat pada Tahun 2001.
 Lulus SMU di SMU YPPK St. Agustinus Sorong Papua Barat pada Tahun 2004.
 Lulus DIV di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Bandung Jawa Barat pada Tahun 2008.

Riwayat pekerjaan : Tahun 2004 diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada Kementerian Dalam Negeri.
 Tahun 2006 diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kementerian Dalam Negeri.
 Tahun 2010 dilantik sebagai Kepala Seksi Bina Wilayah di Distrik Seget Kabupaten Sorong.
 Tahun 2010 s/d 2016 dilantik sebagai Kepala Kelurahan di Kelurahan Aimas Distrik Aimas Kabupaten Sorong.
 Tahun 2016 s/d 2017 dilantik sebagai Kepala Seksi Prasarana dan Sarana di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sorong.
 Tahun 2017 s/d sekarang dilantik sebagai Kepala Bidang Penegakan Peraturan Daerah pada Satuan Polisi Pamong Praja.

Alamat : Jl. Klalin Rt. 02 / Rw. I Kelurahan Aimas Distrik Aimas

No Hp : 082399663385

Sorong, 12 Agustus 2017


 (Solfester Sefnat Batkormbawa)
 NIM 500624762

Motto:

“Jangan pernah berfikir tidak akan pernah bisa mendapatkan dia, meraih cita-cita dan segala hal yang kau inginkan, Tetaplah optimis dan bertindak”.

“Orang sukses tak akan pernah mengeluh jika gagal namun selalu berusaha bagaimana untuk berhasil”

“Takut Akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan”. (Amsal 1:7)

Kupersembahkan untuk:

1. *Mama Terkasih*

2. *Istri tercinta (Meghi Giovani rengrengulu, S.Mg)*

3. *Anak-anak tersayang:*

~ *Suzana Tamariska*

~ *Daniel Miguel*

~ *Johana Saron*

4. *Kakak dan adik-adikku:*

~ *Lewina*

~ *Dolfina*

~ *Ransismar Heber*

“Hidup telah mengajarkan kita bahwa cinta tidak berisi saling memandang” tapi cinta berisi “bersama-sama melihat satu arah yang sama”. (Antonine De Saint-Exupery)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus karena telah melimpahkan Kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat** “. Sebagai salah satu syarat Memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Bidang minat Sumber Daya Manusia pada Universitas Terbuka

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dapat terselesaikan berkat bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, dan tidaklah berlebihan jika dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak Kusnadi, S.Pd, M.Si selaku Kepala UPBJJ UT Sorong selaku penyelenggara Program Pasca Sarjana beserta seluruh staf Khususnya Bapak Syamsuddin Patang, M.Pd, M.H yang telah memberikan dorongan dan semangat selama menempuh pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
4. Bapak Dr. H. Amiruddin Matutu, MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan yang sangat bermanfaat serta persetujuan sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Hurip Pratomo, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan yang sangat bermanfaat serta persetujuan sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Yuri, S.Sos selaku Kepala Distrik Aimas beserta seluruh pegawai yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan Penelitian ini.

7. Mamaku terkasih yang tak henti manjatkan doa kepada Tuhan Yesus Kristus sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
8. Isteriku Tercinta Meghi Giovani Rengrengulu, S.Mg beserta ketiga anak Suzana Tamariska, Daniel Miguel dan Johana Saron yang selalu memberikan Semangat dan doa kepada Tuhan Yesus Kristus sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka terlebih dalam penyelesaian penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
9. Teman-teman kelas Magister Manajemen Reguler angkatan 2015.2 UPBJJ UT Sorong dan khususnya buat ketua Kelas Bapak Yakob Nauli atas semangat, kebersamaan, bantuan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka terlebih dalam penyelesaian penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM).
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya, Semoga segala kebaikan dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis dapat dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini masih banyak terdapat kekurangan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati guna perbaikan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap semoga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya demi kemajuan Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong dalam hal Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Distrik Aimas.

Sorong, Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

		Halaman
	Abstrak.....	i
	Lembar Pernyataan.....	iii
	Lembar Layak Uji.....	iv
	Lembar Persetujuan.....	v
	Lembar Pengesahan.....	vi
	Riwayat Hidup.....	vii
	Halaman Motto.....	viii
	Kata Pengantar.....	ix
	Daftar Isi.....	xi
	Daftar Gambar.....	xiii
	Daftar Tabel.....	xiv
	Daftar Lampiran.....	xv
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	8
	C. Tujuan Penelitian	8
	D. Manfaat Penelitian	9
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	10
	A. Kinerja Pegawai.....	10
	B. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	13
	C. Motivasi	16
	D. Peneliti mengenai Gaya Kepemimpinan.....	20
	E. Kerangka Penelitian	23
	F. Hipotesis	25
BAB III	METODE PENELITIAN	26
	A. Desain Penelitian	26
	B. Populasi dan Sampel	26
	C. Metode Pengumpulan Data.....	28
	D. Metode Pengolahan Data.....	28
	E. Definisi Oprasional Variabel Penelitian	29
	F. Uji Instrumen Data	35
	G. Metode Analisis Data	40
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
	A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
	B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
	C. Hasil Analisis Data.....	53
	D. Pembahasan.....	67

BAB V	PENUTUP.....	74
	A. Kesimpulan.....	74
	B. Saran.....	74
	Daftar Pustaka	76
	Lampiran – lampiran.....	80



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Distrik Aimas.....	47



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Disrik Aimas.....	7
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 2.2 Oprasional Variabel Penelitian	30
Tabel 4.1 Presentase Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Daftar Nama Pegawai Pemerintah Distrik Aimas Tahun 2016.....	47
Tabel 4.3 Presentase Tingkat Pendidikan Pegawai Distrik Aimas.....	48
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir....	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden menurut usia.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pekerjaan.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	56
Tabel 4.11 Reliabilitas Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik F.....	64
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	64
Tabel 4.66 Hasil Uji Statistik T.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	80
Lampiran 2. Pedoman Wawancara.....	85
Lampiran 3. Hasil Analisis data SPSS 24.....	86
Lampiran 3. Dokumentasi Kantor Distrik Aimas.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai tujuan/sasarannya. Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan jalannya suatu organisasi. Setiawan E. T. (2015) berpendapat bahwa Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan/organisasi sendiri. Pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan dapat meningkatkan kinerja dari suatu organisasi/perusahaan.

Gibson, *et al* (2008) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon (2007) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam suatu organisasi

seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan dari masing-masing gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan transformasional secara universal relevan bagi semua jenis situasi (Yulk, 2010). Menurut Delphinia P. P. dan Roy S, (2016) Kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahanannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahanannya demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikutnya dan persoalan-persoalan dengan membantu para pengikutnya memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan pemimpin mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikutnya untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok (Delphinia P. P. dan Roy S, 2016).

Disamping kepemimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Luis A. G. dan Wayan G. S, (2016) berpendapat bahwa motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula

tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Luis A. G. dan Wayan G. S, 2016).

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Luis A. G. dan Wayan G. S, 2016). Pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada bawahannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa adanya motivasi bagi para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Kinerja menurut pendapat Suranto (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan". Misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Friskha D. S. dan Ahmad C, 2012). Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada job description yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tingginya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi.

Sebagai Pelayan publik, setiap unit organisasi pemerintah mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pemimpin unit organisasi mempunyai peranan yang sangat strategis guna mengarahkan, membimbing dan mendorong kinerja bawahannya, sehingga pelayanan publik dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan akuntabel. Hal tersebut dapat diwujudkan, apabila pada setiap pemimpin unit organisasi menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi yang sesuai dengan kondisi.

Opini sebagian besar masyarakat menyatakan bahwa masih banyak pegawai pemerintah terkesan bukan sebagai pelayan masyarakat tetapi sebagai orang yang minta dilayani. Hal ini ditandai apabila masyarakat memerlukan pelayanan, harus melalui prosedur yang berbeli-belit dan kadang-kadang melanggar norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan akan hak-hak yang harus diterima oleh masyarakat, maka kinerja pegawai Pemerintah perlu ditingkatkan. Menurut Suranto (2014) Masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya menjalankan tata tertib, hal ini ditunjukkan masih adanya pegawai yang masuk kerja yang terlambat dan pulang sebelum waktunya serta tidak berada di kantor pada jam kerja. Hal tersebut bisa menyebabkan menurunnya pelayanan kepada *stakeholder*, tertundanya penyelesaian pekerjaan dan bisa mengurangi penghasilan karena adanya potongan absen yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.

Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan/Distrik dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan (UU No 23 tahun 2014). Kecamatan/Distrik merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai

pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat/Kepala Distrik (PP No 19 tahun 2008). Pemerintah Kecamatan/Distrik merupakan satuan kerja perangkat daerah yang berhubungan dengan masyarakat melalui Kelurahan selaku perangkat Distrik (PP No 18 tahun 2016). Kepala Distrik sebagai pucuk pimpinan bersama-sama dengan aparatnya harus mampu menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan berkualitas. Kegiatan apapun yang terjadi di wilayah Distrik akan dipandang masyarakat sebagai tanggung jawab Kepala Distrik.

Lembaga atau organisasi pemerintah semakin dituntut untuk menciptakan kualitas pelayanan yang dapat mendorong dan meningkatkan kegiatan ekonomi masyarakat. Karena itu, pelayanan (aparatur) pemerintah harus lebih proaktif dan cermat dalam mengantisipasi paradigma baru global agar pelayanannya mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang dinamis (Rozy Afrial, 2009). Kinerja pegawai Distrik yang tinggi sangat diperlukan sehingga diharapkan mampu meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat.

Kepala Distrik sebagai pucuk pimpinan bersama-sama dengan aparatnya harus mampu menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan berkualitas. Kegiatan apapun yang terjadi di wilayah Distrik akan dipandang masyarakat sebagai tanggung jawab Kepala Distrik. Kinerja pegawai pemerintah Distrik mudah diperhatikan dan dinilai oleh masyarakat. Masyarakat menilai bahwa kinerja pegawai pemerintah Distrik belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara optimal. Kinerja para pegawai Distrik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena ketidaksiapan

dan juga kemampuan para pegawai Distrik belum dimiliki secara obyektif. Gaya kepemimpinan dan motivasi Kepala Distrik yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya menyebabkan kinerja dari para pegawai Distrik tidak dapat ditingkatkan.

Hasil studi penulis dilapangan berdasarkan data kehadiran pegawai selama Januari sampai dengan Desember tahun 2016 masih banyak pegawai yang belum melaksanakan tugasnya secara baik. Pegawai sering datang terlambat, kurangnya partisipasi pegawai mengikuti apel pagi tiap hari senin, kekosongan para pegawai pada jam-jam kerja, serta pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Sehingga masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan yang mereka butuhkan, karena tidak adanya pegawai yang bertugas dalam bidangnya untuk melayani kebutuhan masyarakat. Padahal salah satu kewajiban sebagai seorang Pegawai Negeri sipil yaitu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja (PP No 53 tahun 2010).

Selain pelayanan kepada masyarakat tidak berjalan dengan baik, Dampak dari ketidakhadiran pegawai yang ada di Distrik Aimas yaitu visi/misi yang telah ditetapkan oleh Distrik melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Distrik tidak berjalan sesuai yang telah ditargetkan. Hubungan antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan Kepala Distrik kurang memiliki ikatan emosional yang kuat.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong Tahun 2016

No	Bulan	Keterangan (Orang)						Jumlah Pegawai
		Alpa	Sakit	Ijin	Cuti	Dinas Luar	Tugas Belajar	
1	Januari	5	6	14	-	-	1	27
2	Februari	4	5	12	-	-	1	27
3	Maret	4	5	12	-	-	1	27
4	April	4	5	10	-	-	1	27
5	Mei	4	9	12	1	-	1	27
6	Juni	2	-	-	-	-	-	27
7	Juli	5	4	14	1	-	-	32
8	Agustus	3	8	17	-	-	-	40
9	September	3	9	19	-	-	-	40
10	Oktober	7	15	19	-	-	-	41
11	November	3	14	23	-	-	-	43
12	Desember	2	-	9	-	-	-	41

Sumber : Data Sekunder Distrik Aimas 2016

Dari tabel diatas menunjukkan adanya kecenderungan banyak pegawai belum melaksanakan kewajibannya dengan baik. Berdasarkan keadaan pegawai yang banyak melakukan ijin melebihi jumlah hari cuti tahunan dan kelambatan pelayanan kepada masyarakat maka perlu diteliti: 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, 2) Pengaruh Motivasi, 3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut diperlukan karena para pegawai pemerintah Distrik perlu ditingkatkan agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dilakukan secara maksimal dengan waktu yang relatif cepat, serta menghasilkan kualitas pelayanan publik yang memuaskan. Berkaitan dengan masalah-masalah tersebut di atas penulis tertarik untuk meneliti serta menulis tesis dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat.**

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan Kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat ?
2. Apakah pengaruh motivasi yang diterapkan Kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang diterapkan Kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan :

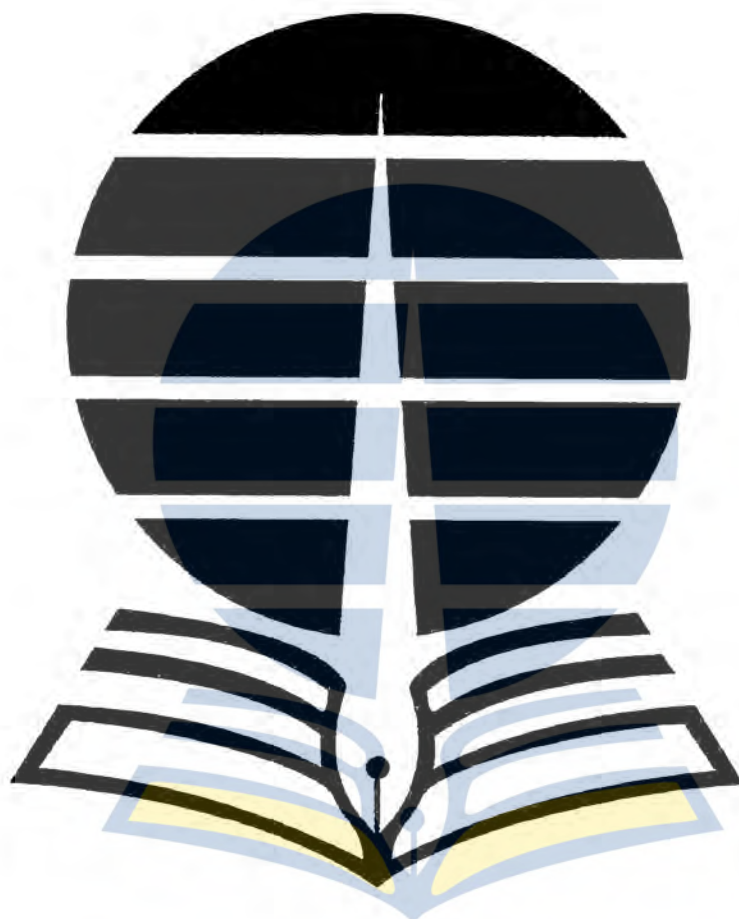
1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan Kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat.
2. Apakah ada pengaruh motivasi yang diterapkan Kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat.
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang diterapkan Kepala Distrik terhadap kinerja pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penjelasan ilmiah berupa masukan dan saran bagi Kepala Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi.
2. Konsep mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi pada kinerja pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat menjadi bahan / informasi ilmiah bagi para pengguna misalnya: peneliti, mahasiswa S1 dan lain sebagainya.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas harus menunjukkan suatu *performance* terbaik, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting. *Performance* atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. (Rivai dalam Ari Cahyo Suminar dkk, 2015).

Menurut Rivai dalam Ari Cahyo Suminar, dkk (2015) bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya oleh organisasi tempat ia bekerja. Pada instansi pemerintahan untuk mengukur kinerja pegawai dapat nilai dengan

penilaian kinerja pegawai melalui prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (PP No 46 Tahun 2011). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Penilaian kinerja merupakan kegiatan evaluasi terhadap capaian kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan wewenang masing-masing pegawai.

Hasil penilaian kinerja pegawai bisa digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, bahan pengambilan kebijakan oleh pimpinan terkait dengan pengembangan pegawai, dasar penetapan *reward* dan *punishment* pegawai, serta perencanaan karir pegawai. Berdasarkan PP No 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu pertama kuantitas, merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Kedua kualitas, merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Ketiga waktu, merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Keempat Biaya, merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

2. Perilaku kerja.

Yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi pertama orientasi Pelayanan, merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Kedua integritas, yaitu kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. Ketiga komitmen, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Keempat disiplin, merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi. Kelima kerja sama, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Keenam kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pendekatan Kepemimpinan Transformasional awalnya digagas oleh James Mac Gregor Burns tahun 1978 tetapi telah ada lebih banyak penelitian empiris mengenai versi dari teori yang diformulasikan oleh Bass 1997 dari pada versi lainnya. Bass (dalam Yulk, 2010) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Sudarwan Danim dan Suparno (2009) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “*to transform*” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Bass (dalam Sunyoto dan Burhanudin, 2011) ada beberapa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

1. *Idealized influence* (Pengaruh yang Ideal).

Wahyu Hamdani & Seger Handoyo (2012) berpendapat *Idealized influence* merupakan perilaku (*behavior*) yang berupaya mendorong bawahan untuk menjadikan pemimpin mereka sebagai panutan (*role model*). Pada mulanya, dimensi ini dinamakan karisma, namun karena mendapat banyak kritik maka istilah karisma diubah menjadi pengaruh ideal atau visi. Aspek kritikal karisma adalah kekuatan spiritual (*transcendent power*) yang diyakini oleh bawahan dimiliki oleh pemimpinnya, sehingga bawahan percaya sepenuhnya dan mau melakukan

apa saja demi pemimpinnya (*true believer*). Aspek tersebut tidak dimiliki oleh setiap orang dan selama ini tidak tercakup dalam kajian kepemimpinan transformasional, sehingga dimensi ini tidak tepat disebut karisma. Kajian mengenai dimensi ini lebih terpusat pada pemimpin yang memiliki visi jauh kedepan dan mampu menanamkan visi tersebut dalam diri bawahan. Lebih jauh lagi, Wahyu Hamdani & Seger Handoyo (2012) berpendapat pemimpin yang mempunyai *idealized influence* selain mampu mengubah pandangan bawahan tentang apa yang penting untuk dicapai pada saat ini maupun masa mendatang (visi) juga mau dan mampu berbagi resiko dengan bawahan, teguh dengan nilai, prinsip, dan pendiriannya, sehingga bawahan percaya, loyal, dan menghormatinya.

2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional).

Delphinia P. P dan Roy S (2016) mengemukakan *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional) merupakan seseorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengomunikasi ekspektasi yang tinggi dari bawahananya, dan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana. Menurut Edward, Sumarni dan Syahram Almau dudi (2014) *Inspirational motivation* memiliki korelasi yang erat dengan *idealized influence*. Seperti dijelaskan sebelumnya, pemimpin transformasional member inspirasi kepada bawahan untuk memusatkan perhatian pada tujuan bersama dan melupakan kepentingan pribadi. Inspirasi dapat diartikan sebagai tindakan atau kekuatan untuk menggerakkan emosi dan daya pikir orang lain. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi

sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim (Wahyu Hamdani & Seger Handoyo, 2012).

3. *Intellectual stimulation* (Rangsangan intelektual).

Delphinia P. P dan Roy S (2016) berpendapat Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) yaitu pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif, mendorong bawahannya untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih rasional dalam pengambilan keputusan dan cermat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Dampak *intellectual stimulation* dapat dilihat dari peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan menganalisis permasalahan serta kualitas pemecahan masalah (*problem solving quality*) yang ditawarkan. Wahyu Hamdani & Seger Handoyo (2012) berpandangan bahwa *intellectual stimulation* pada prinsipnya memacu bawahan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memahami dan memecahkan masalah. Bawahan didorong untuk meninggalkan cara-cara atau metode-metode lama dan dipacu untuk memberikan ide dan solusi baru.

4. *Individualized consideration* (Perhatian Individual).

Delphinia P. P dan Roy S (2016) mengemukakan bahwa perhatian yang bersifat Individual (*individualized Consideration*) yaitu pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh, mempertimbangkan

kebutuhan dari bawahannya. Pemimpin menyadari perbedaan kemampuan, potensi, dan juga kebutuhan bawahan. Pemimpin memandang setiap bawahannya sebagai aset organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman pemimpin akan potensi dan kemampuan setiap bawahan memudahkannya membina dan mengarahkan potensi dan kemampuan terbaik setiap bawahan (Wahyu Hamdani & Seger Handoyo, 2012).

C. Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kadarisman (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pimpinan organisasi dituntut memiliki kemampuan memotivasi pegawai.

Motivasi terdiri dari dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik (bersumber dari dalam diri individu) yaitu manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau biasa juga dikatakan seseorang melakukan pekerjaan

yang merupakan hobbynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik (bersumber dari luar individu) yaitu manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status atau kompensasi (Ratnawati dan Herachwati, 2014).

1. Teori-teori Motivasi.

Kajian pustaka klasik dan teori terbaru tentang motivasi menghasilkan empat bidang teori utama (Tri Andjarwati, 2015) antara lain :

a. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow. Ia dipandang sebagai pelopor teori motivasi. Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. Teori Maslow telah memperoleh pengakuan secara luas, terutama diantara para manajer yang bekerja (Tri Andjarwati, 2015). Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation And Personality*" (Siagian, 2015) yang pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu pertama kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), kedua kebutuhan rasa aman (*safety needs*), ketiga kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*), keempat kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*) dan yang kelima aktualisasi diri (*self actualization*).

b. Teori Motivasi dan Higiene atau Teori Dua faktor Herzberg.

Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada pada kontinum yang sama oleh karena itu bukanlah hal yang saling bertentangan. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa lawan dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana yang diyakini sejak dulu. Menghapus karakteristik ketidakpuasan dari pekerjaan tidak lantas membuat pekerjaan menjadi memuaskan. Herzberg mengkatagorikan kondisi seperti mutu pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi fisik kerja, hubungan dengan orang lain dan keamanan pekerjaan sebagai faktor murni (*hygienen factor*). Ketika faktor-faktor itu memadai, orang tidak akan tidak puas, tetapi mereka juga tidak akan dipuaskan. Jika kita ingin memotivasi orang atas pekerjaan mereka Herzberg menyarankan penekanan pada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, atau dengan hasil yang secara langsung dapat diperoleh dari pekerjaannya (Tri Andjarwati, 2015).

c. Teori X Y Mc Gregor.

Teori McGregor Y sesuai dengan teori Maslow aktualisasi diri sesuai dengan tingkat motivasi. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa pengarahan diri, pengendalian diri dan kematangan faktor higiene. Sistem Penghargaan harus sesuai dengan faktor intrinsik bila ingin memotivasi para pekerja. Memenuhi faktor ekstrinsik biasanya diupayakan untuk memotivasi pekerja tetapi teori ini menunjukkan bahwa upaya tersebut tidak berjalan baik untuk memotivasi pekerja (Tri Andjarwati, 2015).

d. Teori Motivasi Prestasi McClelland.

Teori McClelland yaitu Kebutuhan Pencapaian didasarkan pada Teori Aktualisasi diri Maslow. Kesamaannya dengan teori Herzberg adalah bahwa orang yang memiliki tingkat pencapaian yang tinggi cenderung tertarik pada teori Herzberg sementara yang tingkat pencapaiannya rendah lebih berhubungan dengan faktor higiene (Tri Andjarwati, 2015).

2. Dimensi motivasi.

Dimensi motivasi yang dipakai di dalam penelitian ini adalah berdasarkan teori hirarki kebutuhan Maslow dikemukakan oleh A. H. Maslow tahun 1943. Dimensi tersebut adalah sebagai berikut: Pertama kebutuhan fisiologis meliputi, Makanan, air, seks, tempat perlindungan. Kedua kebutuhan rasa aman meliputi, perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Ketiga kebutuhan sosial meliputi, memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan, dukungan, jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman. Keempat kebutuhan harga diri meliputi, kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Kelima kebutuhan aktualisasi diri meliputi, kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang (Hamner dan Organ, dalam Tri Andjarwati, 2015).

D. Penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja

Ada beberapa penelitian yang telah mengkaji dan menelaah berbagai hal tentang gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kinerja organisasi. Berikut ini akan disajikan beberapa penelitian yang pernah dilakukan mengenai hal tersebut.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Avin Fadilla Helmi dan Iman Arisudana (2009)	<i>Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi</i>	Studi ini mendeskripsikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasional, kepercayaan pada atasan dan kepercayaan pada rekan kerja secara bersama-sama terhadap perilaku berbagi pengetahuan.
2	Raden Dimar Bhaskara dan Christine Winstinindah Sandroto (2011)	<i>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News</i>	terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News, terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja pegawai PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News, dan terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada PT.Indosiar Visual Mandiri Departemen News. Untuk itu agar dapat memotivasi kerja pegawai, maka pimpinan di departemen news sebaiknya dapat tetap menerapkan kepemimpinan transformasional dan transaksional yang tinggi dan penerapannya disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.
3	Dirk Malaga Kusuma (2013)	<i>Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur</i>	Studi ini mendeskripsikan bahwa: 1. Kinerja pegawai dilihat dari kualitas pekerjaan sudah cukup baik. 2. Kinerja pegawai dilihat dari ketepatan masih kurang. 3. Dari segi ketelitian, para pegawai masih banyak yang melakukan kesalahan-kesalahan yang disebabkan oleh latar pendidikan yang rendah serta pengalaman yang kurang. 4. Dari segi ketepatan waktu, para pegawai terlihat kurang disiplin dalam mentaati peraturan kantor dengan datang terlambat serta keluar kantor saat jam kerja.

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			5. Kinerja pegawai dilihat dari inisiatif pegawai sudah cukup baik. 6. Kinerja pegawai dilihat dari kemampuan para pegawai masih kurang. 7. Kinerja pegawai dilihat dari komunikasi sudah terlaksana dengan baik.
4	Suranto (2014)	<i>Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo.</i>	Studi ini mendiskripsikan bahwa hasil penelitian sejalan dengan kajian teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu untuk variabel motivasi kerja sesuai dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi yang terbentuk dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang baik dapat membentuk pribadi yang dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk varuabel gaya kepemimpinan hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Jalur Sasaran yang dikembangkan oleh Robert House dimana pimpinan yang mempunyai kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi akan membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan dimana disiplin kerja yang merupakan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan.
5	Bryan Johannes Tampi (2014)	<i>Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi Terrhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)</i>	Studi ini mendiskripsikan bahwa : 1. Secara umum hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. 2. Persamaan regresi berganda yang didapatkan adalah $Y = 4,240 + 0,270X_1 + 0,542 X_2$. 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 2,098 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,043 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. 4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 3,909 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 5. Berdasarkan hasil yang didapat, Hubungan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah kuat, dilihat dari nilai $R = 0,798$.

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			6. Besarnya pengaruh variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
6	Evi Wahyuni (2015)	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya).</i>	Studi ini mendiskripsikan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya), sebagai berikut: a. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan. b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan. c. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan. d. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja. e. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.
7	Eko Susilo (2016)	<i>Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik</i>	Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur PLN Dinoyo yaitu gaya kepemimpinan Demokrasi. Sedangkan kepemimpinan demokratis yang diterapkan Direktur PLN Dinoyo berupa adanya kerjasama dari atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Motivasi kerja yang diberikan Direktur PLN Dinoyo dalam meningkatkan pelayanan publik yaitu adanya jenjang karir yang akan diperoleh pegawai apabila memberikan kinerja yang baik dalam meningkatkan pelayanan publik. Dengan motivasi positif semangat kerja pegawai akan meningkat untuk melayani publik lebih baik. Motivasi positif berupa manajer memotivasi bawahan dengan memberikan tunjangan karir kepada pegawai yang berprestasi baik.

Dari beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif dengan kinerja organisasi. Sehingga apabila gaya kepemimpinan atau motivasi yang diberikan kepada pemimpin baik maka kinerja bawahan pun akan meningkat pula.

E. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini berdasarkan pada kajian teoritis dan didukung hasil penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2007) Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi. Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti kinerja pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat.

Kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah *input* (masukan) menjadi suatu *output* (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja (Roy Johan A. T, Wayan G. S dan I Gede R, 2014). Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan yang disebabkan organisasi.

Untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan dorongan serta gaya dari seorang pemimpin. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin (I

Nyoman T. A, 2014). Pemimpin transformasional akan memotivasi bawahan dengan merespon kebutuhan bawahan terkait pemberdayaan kompetensi dan menyesuaikan tujuan dan target dari bawahan secara individu, kelompok dan organisasi, yang berdampak pada kepercayaan bawahan terhadap kemampuan pemimpinnya sehingga meningkatkan kepercayaan diri bawahan, keterlibatan secara emosional, serta motivasi untuk meningkatkan target kinerja (Edward, Sumarni dan Syahram A, 2014).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Jelita C. I, Olivia S. N dan Victor P.K.L, 2016). Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban para pimpinan, agar pegawai dapat meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Pengembangan kerangka konseptual penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antar variabel penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dibangun oleh dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2) serta variabel dependen masing-masing adalah Kinerja Pegawai (Y). Pertama gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kedua motivasi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja. Semakin baik motivasi maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Ketiga gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja. Semakin baik gaya kepemimpinan

transformatif dan motivasi bersama-sama maka akan menghasilkan Kinerja yang memuaskan.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan yang dihasilkan melalui kerangka pemikiran dan berfungsi sebagai jawaban teoritis (logis) atas rumusan masalah (Aritonang, 2014). Menurut Sugiyono (2007) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Perumusan hipotesis merupakan pernyataan dalam bentuk alternatif (H_a) yang terarah. Hal ini berarti bahwa rumusan hipotesis alternatif menunjukkan pernyataan adanya korelasi, adanya pengaruh, atau menunjukkan perbedaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan dan secara verbal dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat tingkat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Terdapat tingkat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : Terdapat tingkat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil penelitiannya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian (Umar, 2011). Definisi lain mengatakan bahwa desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Menurut Arikunto (2010) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Distrik Aimas Kabupaten Sorong termasuk Kelurahan sejumlah 151 pegawai dan masyarakat di Distrik Aimas sejumlah 27.806 orang.

2. Sampel.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Perhitungan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin (Patarianto P, 2012) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran katidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan adalah 10%

Maka :

$$\begin{aligned} n &= \frac{27.806}{1 + 27.806 (10\%)^2} = \frac{27.806}{1 + 27.806 (0,01)} \\ &= \frac{27.806}{1 + 278,06} = \frac{27.806}{279,06} \end{aligned}$$

$$n = 99,64 = 100 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapat sampel sebesar 100 responden, yang terdiri dari 50 orang pegawai dilingkungan Distrik Aimas memberi penilaian tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi serta 50 orang masyarakat yang ada di Distrik Aimas memberi penilaian tentang kinerja pegawai.

3. Teknik Sampling.

Teknik Sampling penelitian menggunakan teknik *purposive* dan *Insidental sampling*. Sampling *purposive* dilakukan untuk pegawai Distrik Aimas sejumlah 50 orang pegawai sedangkan sampling *Insidental* dimana responden dijumpai ketika peneliti berkeliling tugas di masyarakat lingkungan Distrik Aimas sejumlah 50 orang masyarakat.

C. Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang penulis pakai dalam penulisan ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif dan biasanya menggunakan metode pengujian statistik. Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: 1. Pengamatan Lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, 2. Pemberian Kuesioner (pertanyaan tertulis dan terbatas). Pemberian kuesioner mempunyai kelengkapan jawaban pilihan dari skor 1 sampai dengan 5. Angket atau kuesioner (*Questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan langsung untuk diisi dan dikembangkan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Menurut sugiyono (2007) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Data angket digunakan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup atau sudah disiapkan jawabannya sehingga informan tinggal memilih.

D. Metode Pengolahan Data

Sebelum melakukan pengolahan data statistik dengan SPSS *for Windows*, maka perlu dilakukan pengelompokan data sebagai tahap awal. Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut (Noor M, 2015) pertama *Editing*, merupakan proses pengecekan dan penyesuain yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik. Kedua *Coding*, merupakan kegiatan pemberian tanda berupa

angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban. Ketiga *Scoring*, yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu 1. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju, 2. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju, 3. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral, 4. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju, 5. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju. Keempat *Tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS.

E. Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2010). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi Variabel Terikat dimana pengaruhnya bisa positif atau negatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan motivasi (X2). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variable lain (Panggabean, 2015). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Definisi operasional yang

digunakan dalam penelitian ini, diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

Tabel 2.2
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel/ Konsep	Dimensi	Indikator	Satuan ukuran	Skala	Pertanyaan	
1.	Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. (Rivai dalam Ari Cahyo Suminar, dkk, 2015).	Kuantitas (Y1)	Jumlah pekerjaan	Tingkat kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan	Ordinal	mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya.	
		Kualitas (Y2)	Mutu pekerjaan	Tingkat kemampuan Bekerja		Ordinal	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah memenuhi standar yang diharapkan
			Keterampilan Pekerjaan	Tingkat kemampuan Bekerja	Mampu atau terampil mengoperasikan peralatan kerja		
		Waktu (Y3)	Waktu dalam Bekerja	Tingkat loyalitas	Ordinal	bersedia lembur saat ada pekerjaan tambahan atau rekan kerja yang berhalangan masuk	
			Ketepatan waktu	Tingkat kedisiplinan dalam bekerja		menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	
		Biaya (Y4)		Biaya insentif/honor	Tingkat besaran insentif/honor	Ordinal	Honor atau insentif yang diberikan seimbang dengan pekerjaan tambahan yang diberikan
				Ketetapan biaya	Tingkat ketetapan biaya		Pelayanan yang diberikan dikenai biaya yang sudah sesuai dengan aturan.

	Orientasi Pelayanan (Y5)	Orientasi pelayanan	Tingkat kemampuan pelayanan	Ordinal	Mampu melakukan pelayanan sesuai standar pelayanan yang diharapkan
	Integritas (Y6)	Nilai, etika atau norma pekerjaan	Tingkat kemampuan bekerja	Ordinal	Mampu melakukan pekerjaan sesuai nilai, etika atau norma yang diharapkan
	Komitmen (Y7)	Komitmen pekerjaan	Tingkat kemampuan bekerja	Ordinal	Mampu mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi
	Disiplin (Y8)	Kedisiplinan	Tingkat kemampuan bekerja	Ordinal	Datang ke kantor tepat pada waktunya
Mengikuti apel sesuai ketetapan yang berlaku					
Tidak pulang sebelum waktunya					
Tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan kedisiplinan.					
	Kerja sama (Y9)	Kerjasama	Tingkat kerjasama	Ordinal	Mampu bekerjasama antara bawahan dan pimpinan.
Mampu membangun komunikasi dengan instansi/lembaga lain.					
	Kepemimpinan (Y10)	kemampuan memimpin	Tingkat kemampuan bekerja	Ordinal	Mampu mempengaruhi bawahan agar mampu melakukan pekerjaan.
Mampu memotivasi bawahan agar mampu menyelesaikan pekerjaan					

2.	<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)</p> <p>kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. (Bass dalam Yulk, 2010)</p>	<p>Pengaruh yang Ideal (<i>Idealized influence</i>) (X1.1)</p>	Dihormati oleh pegawai	Tingkat rasa hormat kepada pemimpin	Ordinal	Pemimpin saya adalah orang yang dihormati oleh bawahannya.
			Dapat dipercaya	Tingkat kepercayaan kepada pemimpin		Saya percaya terhadap pemimpin saya.
			Dapat menjadi panutan	Tingkat kelayakan Pemimpin menjadi panutan		Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam bekerja. Dalam memberikan saran, pemimpin menyampaikannya dengan cara bijaksana.
		<p>Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational motivation</i>) (X1.2)</p>	Dapat menjadi seorang motivator	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan motivasi	Ordinal	Saya merasa termotivasi oleh ucapan pemimpin saya.
			menumbuhkan rasa percaya diri kepada bawahan	Tingkat kemampuan pemimpin menumbuhkan kepercayaan bawahan		Saya merasa kepercayaan diri saya dibangun oleh pimpinan saya.
			Dapat menetapkan tujuan kelompok	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan motivasi		Dalam pertemuan pemimpin menjelaskan target yang harus dicapai yang bertujuan untuk memotivasi bawahan
			menjalinkan komunikasi yang baik dengan bawahan	Tingkat kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahan		Pemimpin saya mampu menjalin komunikasi dengan bawahan.
		<p>Rangsangan Intelektual (<i>intellectual Stimulation</i>) (X1.3)</p>	Memunculkan ide/gagasan baru	Tingkat kemampuan Pemimpin mengembangkan bawahan	Ordinal	Pemimpin memberikan bawahan kesempatan berpendapat dalam pengambilan keputusan.
			Mendorong pegawai untuk kreatif dan inovatif	Tingkat kemampuan pemimpin mengembangkan bawahan		Pemimpin saya selalu mendorong bawahan untuk kreatif dan inovatif

			Memberikan solusi (<i>Problem solver</i>)	Tingkat kemampuan pemimpin mengembangkan bawahan		Pemimpin saya mampu memberikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi bawahan.
		Perhatian Individual (<i>Individualized consideration</i>) (X1.4)	Memperhatikan pengembangan karir bawahannya	Tingkat perhatian pemimpin kepada bawahan	Ordinal	Pemimpin memperhatikan pengembangan karir bawahannya
			Menciptakan lingkungan kerja yang baik	Tingkat perhatian pemimpin kepada bawahan		Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang kinerja bawahannya.
			Mendengarkan keluhan individu	Tingkat perhatian pemimpin kepada bawahan		Pemimpin mampu berkomunikasi dengan bawahan mendengarkan keluhan bawahan.
3.	Motivasi (X2) Motivasi berasal dari kata latin <i>movere</i> yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2014)	Kebutuhan Fisik (<i>Physiological needs</i>) (X2.1)	Kebutuhan Fisik bawahan	Tingkat dorongan Kebutuhan ekonomi	Ordinal	Gaji atau insentif yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
						Gaji sebagai pegawai telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga
						Tunjangan atau insentif yang diberikan mencukupi kebutuhan keluarga
		Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (<i>Safety and Security needs</i>) (X2.2)	Kebutuhan keamanan dan keselamatan bawahan	Tingkat dorongan Kebutuhan keamanan dan keselamatan	Ordinal	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman
						Perlengkapan dan peralatan kerja yang dipakai cukup aman dan memadai untuk digunakan.

		Kebutuhan Sosial (<i>Affiliation or Acceptance needs</i>) (X2.3)	Kebutuhan sosial bawahan	Tingkat dorongan untuk memiliki hubungan yang baik	Ordinal	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja lain di kantor.
				Tingkat dorongan untuk bekerja sama		Pimpinan sering mengadakan kegiatan-kegiatan kebersamaan di luar jam kerja Suasana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja. Saya membantu pekerjaan teman yang terkait dengan tugas saya.
		Kebutuhan Penghargaan diri dan Pengakuan (<i>Esteem or Status needs</i>) (X2.4)	Kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan bawahan	Tingkat dorongan untuk memberikan penghargaan diri kepada bawahan	Ordinal	Pimpinan memberikan penghargaan bagi bawahan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
				Tingkat dorongan untuk memberikan pengakuan kepada bawahan		Atasan belum pernah menegur bawahan dengan kata-kata kasar atau emosional Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik Selama ini pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya
		Kebutuhan Aktualisasi diri (<i>Self actualization</i>) (X2.5)	Kebutuhan aktualisasi diri bawahan	Tingkat dorongan untuk mengembangkan potensi diri bawahan	Ordinal	Pimpinan memberikan kesempatan pelatihan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja

						Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki
--	--	--	--	--	--	---

F. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas.

Singarimbun dan Effendi (2011) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Indriantoro dan Supomo (2008) menyatakan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item – item* instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Kusnendi (2008) validitas menunjukkan kemampuan instrumen penelitian mengukur dengan tepat atau benar apa yang hendak diukur. Sedangkan reliabilitas menunjukkan keajegan, kemantapan, atau kekonsistenan suatu instrumen penelitian mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian, dari sekian metode yang ada untuk menguji validitas, umumnya para peneliti biasa menggunakan korelasi *item-total* (*item-total correlation*) dan atau korelasi *item-total* dikoreksi (*corrected item-total correlation*).

Menurut Indriantoro dan Supomo (2008) pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha Cronbach*. Rumus korelasi item-total dikoreksi sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_1	=	skor korelasi antara item dengan total item
n	=	banyaknya observasi
X	=	skor item pertanyaan
Y	=	skor total item

Kusnendi (2008) menyatakan *Item* pertanyaan atau pernyataan diindikasikan memiliki validitas apabila item tersebut memiliki kesesuaian dengan fungsi kuesioner secara keseluruhan, yaitu mengukur konstruk atau variabel yang diukur. Jika koefisien korelasi r_1 di atas 0,3 hal tersebut menunjukkan item yang bersangkutan valid. Artinya, *item* tersebut diindikasikan memiliki kesesuaian dengan fungsi item secara keseluruhan dalam mengukur konstruk atau variabel yang diukur.

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Sedangkan pengukuran reliabilitas dengan koefisien alpha sebagai berikut:

$$\text{Alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

Alpha	=	reliabilitas instrumen (koefisien alpha cronbach)
k	=	banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
σ_b^2	=	jumlah varians butir
σ_t^2	=	variens total

Dilihat menurut statistik *Alpha Cronbach*, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Hair, *et al*,2010).

3. Uji Asumsi Klasik.

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Uji Asumsi terdiri dari a. Uji Multikolinearitas, b. Uji Heteroskedastisitas, c. Uji Normalitas. Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut 1). Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2011), 2). Menganalisis matrik korelasi variabel-

variabel bebas. Apabila antar variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2011), 3). Nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2011). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID

dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah: Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2011). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011).

G. Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan peneliti terdiri dari satu, Analisis Regresi Linier Berganda yaitu, analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Persamaan regresi linear berganda untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011):

Hipotesis Pertama $Y = a + b_1X_1$

Hipotesis Kedua $Y = a + b_2X_2$

Hipotesis Ketiga $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b1, b2, = Koefisien garis regresi

X1, X2, = Variabel independen

Dua, Uji Hipotesis yang terdiri dari pertama, Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. H_a : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2011). Kedua, Analisis Koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Ketiga, Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) yaitu untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah H_0 : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). H_a : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2011).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.

Situasi atau keadaan dan kondisi suatu wilayah sangat mempengaruhi corak hidup dari masyarakat yang tinggal disuatu wilayah tersebut. Keadaan suatu wilayah harus mendapatkan perhatian dari pemerintah agar tugas dan fungsi pemerintah dapat terlaksana dengan baik. Secara umum Distrik Aimas terletak dilingkungan geografis yang memiliki dataran tinggi dan rendah seperti halnya daerah-daerah lain di Papua Barat. Distrik Aimas merupakan salah satu distrik tertua dalam wilayah pemerintahan Kabupaten Sorong, dimana masyarakatnya yang mendominasi merupakan eks transmigrasi dari luar Papua.

Distrik Aimas mempunyai luas wilayah $\pm 322 \text{ Km}^2$ yang terbagi dalam 10 Kelurahan dan 3 Kampung. Secara administratif Distrik Aimas berbatasan dengan :

Sebelah Utara : Distrik Klayili dan Kota Sorong

Sebelah Selatan : Distrik Mayamuk, Mariat dan Klamono

Sebelah Timur : Distrik Klayili dan Sayosa

Sebelah Barat : Selat Dampir

Jarak tempuh antara Distrik Aimas dengan pemerintahan tingkat atasnya sangat mempengaruhi kelancaran tugas dan tanggungjawab aparat Distrik Aimas dalam hubungan dengan pemerintahan atasnya. Jarak Distrik Aimas dari pusat pemerintahan adalah sebagai berikut :

Jarak dari pemerintahan kabupaten : 5 Km

Jarak dari pemerintahan Kota : 13 Km

Penduduk merupakan sumber daya manusia yang berpotensi dan penting bagi perkembangan dan keberhasilan pembangunan suatu wilayah. Jumlah penduduk Distrik Aimas sampai bulan Desember 2016 sekitar ± 27.806 jiwa dengan jumlah laki-laki 13.211 jiwa dan perempuan 14.595 jiwa (Data monografi Kependudukan distrik Aimas).

Tabel 4.1
Presentase Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	13.211	47,5
2.	Perempuan	14.595	52,5
Jumlah		27.806	100

Sumber : diolah dari data sekunder Distrik Aimas 2016

2. Gambaran Umum Pemerintahan Distrik Aimas.
 - a. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Distrik Aimas.

Pedoman yang digunakan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Distrik Aimas adalah Peraturan Daerah dalam hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 2 ayat 1, 2 dan 3 berbunyi (1) Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah ditetapkan dengan peraturan daerah dengan berpedoman pada peraturan pemerintah ini. (2) Peraturan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat 1 mengatur mengenai susunan, kedudukan, tugas pokok organisasi perangkat daerah. (3) Rincian tugas, fungsi, dan tata kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 2 diatur lebih lanjut dengan

peraturan gubernur/bupati/walikota. Pemerintah Kabupaten Sorong telah menetapkan Peraturan Daerah tentang organisasi daerah termasuk tentang struktur organisasi pemerintah Distrik. Hal ini ditandai dengan diberlakukannya Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 21 Tahun 2007 tentang Struktur Organisasi dan Tata kerja Pemerintah Distrik pada Pemerintah Kabupaten Sorong.

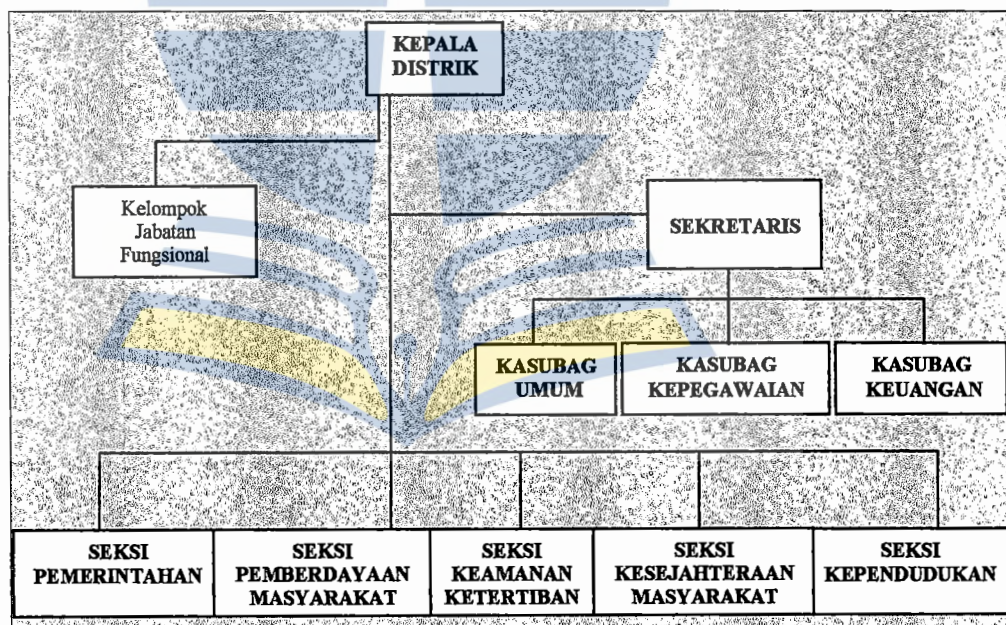
Berkaitan dengan hal tersebut, maka dikeluarkan Peraturan Bupati Sorong Nomor 7 tahun 2015 tentang Penjabaran Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Distrik pada Pemerintah Kabupaten Sorong. Susunan Organisasi dan Tata kerja Pemerintah Distrik Aimas berdasarkan Peraturan Bupati Sorong Nomor 7 tahun 2015 terdiri dari: 1) Kepala Distrik, mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang di limpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan lainnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. 2) Sekretariat Distrik mempunyai tugas pokok membantu Kepala Distrik dalam melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan kewenangan Kepala Distrik dan melaksanakan urusan kesekretariatan yang meliputi surat-menyurat, bidang umum, administrasi kepegawaian dan pengelolaan keuangan, serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh aparatur distrik. 3) Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu Kepala Distrik menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi, evaluasi, pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Distrik, serta

menyiapkan bahan untuk pelaksanaan pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pemerintahan kampung dan/atau kelurahan. 4) Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok membantu Kepala Distrik menyiapkan bahan pembinaan, pengawasan dan evaluasi kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah distrik, melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang meliputi proses perencanaan, pelaksanaan pemberdayaan ekonomi masyarakat dan lembaga perekonomian kampung serta melaksanakan pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat. 5) Seksi Ketenteraman dan Ketertiban mempunyai tugas membantu Kepala Distrik dalam menyiapkan bahan kebijakan dan petunjuk teknis bidang ketenteraman dan ketertiban, perlindungan masyarakat serta melaksanakan kegiatan pembinaan ketenteraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat di wilayah distrik. 6) Seksi Kesejahteraan Masyarakat mempunyai tugas membantu Kepala Distrik dalam penyusunan program, menyiapkan bahan pembinaan dan melaksanakan pelayanan bantuan sosial, kepemudaan, pemberdayaan perempuan dan olah raga, bantuan kepada badan sosial dan bantuan bencana alam. Tujuh, Seksi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Distrik dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis administrasi kependudukan.

Masing – masing pihak harus saling bekerja sama dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsinya sehingga dapat mewujudkan

pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Distrik, Sekretaris Distrik, Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian wajib memimpin bawahannya dan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertikal dan horisontal baik dalam lingkungan Distrik masing-masing maupun antar satuan kerja perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Berikut ini dijelaskan Bagan Struktur Organisasi Pemerintah Distrik Aimas berdasarkan Peraturan Bupati Sorong Nomor 7 tahun 2015 Secara Skematis :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Distrik Aimas



Sumber : Peraturan Bupati Sorong Nomor 7 tahun 2015 tanggal 27 April 2015

3. Komposisi dan keadaan Pegawai Distrik Aimas.

Penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di Distrik Aimas didukung oleh 32 (tiga puluh dua) orang pegawai yang

terdiri dari satu orang Kepala Distrik, satu orang Sekretaris Distrik, lima orang Kepala Seksi, tiga orang Kasubag dan dua puluh dua orang Staf.

Jalannya roda pemerintahan di Distrik Aimas Kabupaten Sorong dipengaruhi oleh kemampuan pegawai Distrik Aimas dalam melaksanakan tugas di kantor Distrik Aimas. Kemampuan ini harus ditunjang dengan tingkat pendidikan formal maupun non formal yang dimiliki pegawai. Untuk mengetahui tingkat pendidikan pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3
Presentase Tingkat pendidikan pegawai Distrik Aimas

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	S2	-	-
2.	S1	13	40,6
3.	D4	1	3,1
4.	D3	3	9,4
5.	SMU/SMK/SMEA	14	43,8
6.	SMP	1	3,1
7.	SD	-	-
Jumlah		32	100

Sumber : diolah dari data sekunder Distrik Aimas 2016

Dari data diatas bisa dikatakan pegawai yang ada Distrik Aimas memiliki kemampuan yang cukup dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan karena rata-rata pegawai sudah memiliki pendidikan sekolah menengah dan Sarjana (S1).

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menyebar kuisioner kepada 100 responden yang tersebar di Distrik Aimas. Kuisioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu yang pertama adalah tanggapan responden mengenai

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Distrik Aimas, yang mana respondennya adalah Pegawai Negeri Sipil yang ada di Distrik Aimas sebanyak 50 orang dan yang kedua adalah tanggapan responden mengenai Kinerja pegawai di Kantor Distrik Aimas, yang mana respondennya adalah masyarakat yang ada di Distrik Aimas sebanyak 50 orang. Untuk mendapatkan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini, berikut akan diuraikan pengelompokan responden menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan pekerjaan yang diperoleh berdasarkan hasil pengolahan peneliti menggunakan *Software IBM SPSS Statistik version 24*:

a. Responden Menurut Jenis Kelamin.

Berikut ini komposisi responden berdasarkan aspek jenis kelamin dapat dilihat dalam analisis distribusi frekuensi :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	58	58.0	58.0	58.0
	wanita	42	42.0	42.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan *SPSS 24* tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas nampak jumlah responden sebanyak 100 orang, terdiri dari 58 orang adalah responden pria dan 42 orang adalah responden wanita. Hal ini jelas terlihat bahwa jumlah responden sebagian besar lebih dominan pria dari pada wanita.

b. Responden Menurut Pendidikan Terakhir.

Berikut ini komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam analisis distribusi frekuensi :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	5	5.0	5.0	5.0
	SMU	53	53.0	53.0	58.0
	D3	2	2.0	2.0	60.0
	S1	37	37.0	37.0	97.0
	S2	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan SPSS 24 tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas nampak jumlah responden sebanyak 100 orang, terdiri dari 5 orang adalah responden dengan pendidikan terakhir SMP, 53 orang adalah responden dengan pendidikan terakhir SMU atau sederajat, 2 orang adalah responden dengan pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga), 37 orang adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) dan 3 orang adalah responden dengan pendidikan terakhir S2 (Strata Dua).

c. Responden Menurut Usia.

Berikut ini komposisi responden berdasarkan aspek usia dapat dilihat dalam analisis distribusi frekuensi :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	10	10.0	10.0	10.0
	30-39 tahun	38	38.0	38.0	48.0
	40-49 tahun	40	40.0	40.0	88.0
	50 keatas	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan SPSS 24 tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas nampak 100 orang responden terdiri dari 10 orang berusia 20-29 tahun, 38 orang berusia 30-39 tahun, 40 orang berusia 40-49 tahun dan 12 orang berusia 50 tahun ke atas.

d. Responden Menurut Pekerjaan.

Berikut ini komposisi responden berdasarkan aspek pekerjaan dapat dilihat dalam analisis distribusi frekuensi :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pekerjaan

		Pekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	60	60.0	60.0	60.0
	Tni/Polri	1	1.0	1.0	61.0
	Swasta	11	11.0	11.0	72.0
	Petani	5	5.0	5.0	77.0
	Ibu Rumah Tangga	12	12.0	12.0	89.0
	Lainnya	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan SPSS 24 tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas nampak dari 100 orang responden terdiri atas 60 orang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1 orang bekerja sebagai TNI/Polri, 11 orang bekerja sebagai swasta, 5 orang bekerja sebagai petani, 12 orang bekerja sebagai ibu rumah tangga dan 11 orang pekerjaan lainnya.

2. Deskripsi Variabel Penelitian.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Kepemimpinan Transformasional (X1) terdiri dari 14 item pertanyaan dan Motivasi (X2) terdiri dari 15 item pertanyaan. Variabel terikat penelitian ini adalah variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 19 item pertanyaan. Berikut akan

diuraikan tiap variable yang diperoleh berdasarkan hasil pengolahan peneliti menggunakan *Software IBM SPSS Statistik Version 24* :

a. Variabel Kinerja Pegawai.

Pada deskriptif variabel Kinerja, penilaian dilakukan dengan 10 indikator, yaitu Kuantitas, Kualitas, Waktu, Biaya, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja sama, Kepemimpinan. Penilaian setiap responden terhadap setiap indikator digambarkan melalui tabel analisis distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya (lihat halaman 88-89), lampiran 3 hasil analisis data SPSS 24, poin d Total Presentase Deskriptif Variabel kinerja) sebagai berikut, dari 50 orang responden 5% sangat tidak setuju, 21% tidak setuju, 39% ragu-ragu, 31% setuju dan 4% sangat setuju sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden ragu-ragu terhadap kinerja pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Pada deskriptif variabel Kepemimpinan Transformasional, penilaian dilakukan dengan 4 indikator, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual simulation*, *individualized consideration*. Penilaian setiap responden terhadap setiap indikator digambarkan melalui tabel analisis distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya (lihat halaman 89, lampiran 3 hasil analisis data SPSS 24, poin d Total Presentase Deskriptif Variabel gaya kepemimpinan transformasional) sebagai berikut, dari 50 orang responden 11,1% tidak setuju, 49,7% ragu-ragu, 31,6% setuju dan 7,6% sangat setuju sehingga dapat

disimpulkan sebagian besar responden ragu-ragu terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Distrik Aimas kepada kinerja pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong.

c. Variabel Motivasi.

Pada deskriptif variabel Motivasi penilaian dilakukan dengan 5 indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan serta kebutuhan aktualisasi diri. Penilaian setiap responden terhadap setiap indikator digambarkan melalui tabel analisis distribusi frekuensi untuk setiap indikatornya (lihat halaman 90, lampiran 3 hasil analisis data SPSS 24, poin d Total Presentase Deskriptif Variabel motivasi) sebagai berikut, dari 50 orang responden 0,5% sangat tidak setuju, 14% tidak setuju, 40% ragu-ragu, 32,5% setuju dan 13% sangat setuju sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden ragu-ragu terhadap motivasi Kepala Distrik Aimas kepada kinerja pegawai Distrik Aimas Kabupaten Sorong.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil analisis Validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas.

Untuk uji validitas ini digunakan *Software IBM SPSS Statistik Version 24*. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan r tabel. Jika nilai *correlated item-total correlation* lebih besar dari nilai r tabel dan

memiliki nilai positif maka butir pernyataan tersebut valid atau layak digunakan.

1). Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.

Tingkat signifikansi alpha uji validitas ini adalah 5 % dan *Degree of freedom* (df) = n-2, dengan n adalah jumlah responden untuk uji validitas adalah 50 responden, maka df dapat dihitung $50 - 2 = 48$. Dari tingkat signifikansi alpha dan df maka didapat r tabel 0.279 (lihat tabel r *product moment*). Jadi jika nilai *correlated item-total correlation* > 0.279, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan program *Software IBM SPSS Statistik Version 24*:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Item Soal	<i>Correlated Item-Total Correlation</i>	r tabel	Ket
Y1	0.706	0.279	Valid
Y2	0.712	0.279	Valid
Y3	0.610	0.279	Valid
Y4	0.602	0.279	Valid
Y5	0.663	0.279	Valid
Y6	0.639	0.279	Valid
Y7	0.543	0.279	Valid
Y8	0.537	0.279	Valid
Y9	0.745	0.279	Valid
Y10	0.615	0.279	Valid
Y11	0.775	0.279	Valid
Y12	0.806	0.279	Valid
Y13	0.727	0.279	Valid
Y14	0.707	0.279	Valid
Y15	0.652	0.279	Valid
Y16	0.517	0.279	Valid
Y17	0.434	0.279	Valid
Y18	0.355	0.279	Valid
Y19	0.614	0.279	Valid

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan *SPSS 24* tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional, terlihat bahwa nilai *correlated item-total correlation* > 0.279, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

2). Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Tingkat signifikansi alpha uji validitas ini adalah 5 % dan *Degree of freedom* (df) = n-2, dengan n adalah jumlah responden untuk uji validitas adalah 50 responden, maka df dapat dihitung $50 - 2 = 48$. Dari tingkat signifikansi alpha dan df maka didapat r tabel 0.279 (lihat tabel r *product moment*). Jadi jika nilai *correlated item-total correlation* > 0.279, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan program *Software IBM SPSS Statistik Version 24*:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No. Item Soal	<i>Correlated Item-Total Correlation</i>	r. tabel	Ket
X1.1	0.667	0.279	Valid
X1.2	0.617	0.279	Valid
X1.3	0.634	0.279	Valid
X1.4	0.551	0.279	Valid
X1.5	0.687	0.279	Valid
X1.6	0.708	0.279	Valid
X1.7	0.656	0.279	Valid
X1.8	0.682	0.279	Valid
X1.9	0.717	0.279	Valid
X1.10	0.793	0.279	Valid
X1.11	0.777	0.279	Valid

X1.12	0.685	0.279	Valid
X1.13	0.621	0.279	Valid
X1.14	0.570	0.279	Valid

Sumber : Olah Data Kuisioner dengan SPSS 24 tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional, terlihat bahwa nilai *correlated item-total correlation* > 0.279, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

3). Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.

Tingkat signifikansi alpha uji validitas ini adalah 5 % dan *Degree of freedom* (df) = n-2, dengan n adalah jumlah responden untuk uji validitas adalah 50 responden, maka df dapat dihitung $50 - 2 = 48$. Dari tingkat signifikansi alpha dan df maka didapat r tabel 0.279 (lihat tabel r *product moment*). Jadi jika nilai *correlated item-total correlation* > 0.279, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan program *Software IBM SPSS Statistik Version 24*:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No. Item Soal	<i>Correlated Item-Total Correlation</i>	r tabel	Ket
X2.1	0.672	0.279	Valid
X2.2	0.626	0.279	Valid
X2.3	0.736	0.279	Valid
X2.4	0.846	0.279	Valid
X2.5	0.673	0.279	Valid
X2.6	0.689	0.279	Valid
X2.7	0.564	0.279	Valid
X2.8	0.488	0.279	Valid
X2.9	0.575	0.279	Valid
X2.10	0.624	0.279	Valid
X2.11	0.562	0.279	Valid
X2.12	0.493	0.279	Valid

X2.13	0.503	0.279	Valid
X2.14	0.488	0.279	Valid
X2.15	0.285	0.279	Valid

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan SPSS 24 tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional, terlihat bahwa nilai *correlated item-total correlation* > 0.279, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coeficient menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 24*. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 4.11
Reliabilitas Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Kinerja	0,755	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,761	Reliabel
3	Motivasi	0,749	Reliabel

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan SPSS 24 tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas ketiga variabel terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau handal.

2. Hasil pengujian asumsi Analisis.

a. Uji Asumsi Klasik.

1). Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2011). Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil analisis uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 24* dan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,802	1,248	Bebas multikolinieritas
Motivasi kerja	0,802	1,248	Bebas multikolinieritas

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan *SPSS 24* tahun 2017

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 ($>0,1$) dan semua variabel bebas memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

2). Uji Heteroskedastisitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Berikut hasil analisis uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 24* dan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.848	8.109		.475	.637
	GayaKepemimpinan Transformasional	-.127	.162	-.125	-.780	.439
	Motivasi	.202	.164	.197	1.231	.224

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan *SPSS 24* tahun 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,439 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada nilai signifikan variabel motivasi (X2) sebesar 0,224 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2011). Berikut hasil analisis uji Normalitas yang dilakukan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 24* dan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja	GayaKepemimpinan Transformasional	Motivasi
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.6000	46.9800	46.7200
	Std. Deviation	10.79304	6.76573	6.68852
Most Extreme Differences	Absolute	.245	.389	.451
	Positive	.245	.389	.451
	Negative	-.115	-.230	-.249
Test Statistic		.245	.389	.451
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber : Olah Data Kuisioner dengan *SPSS 24* tahun 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya distribusi data ketiga variabel tersebut jauh dari asumsi normal (tidak normal).

3. Hasil Analisis Data.

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja. Penyelesaian model regresi linier berganda

dilakukan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 24* dan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.303	12.154		3.151	.003
	GayaKepemimpinan Transformasional	-.194	.243	-.122	-.798	.429
	Motivasi	.630	.246	.390	2.560	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan *SPSS 24* tahun 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,429 lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hipotesis ditolak artinya gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai signifikan variabel motivasi (X2) sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hipotesis diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda pada tabel 4.63 maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1$$

$$= 38,303 + (-0,194)X_1$$

$$Y = a + b_2X_2$$

$$= 38,303 + 0,630X_2$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$38,303 + (-0,194) X_1 + 0,630X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- 1). Konstanta = 38,303.

Artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja diasumsikan nol maka kinerja pegawai akan naik sebesar 38,303

- 2). Koefisien regresi (b1) = - 0,194.

Artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional lebih baik, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar -0,194 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b1 bertanda negatif, sehingga apabila gaya kepemimpinan transformasional lebih baik menyebabkan skor dari kinerja pegawai belum tentu baik.

- 3). Koefisien regresi (b2) = 0,630.

Artinya apabila motivasi kerja lebih baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,630 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b2 bertanda positif, sehingga apabila motivasi lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

b. Hasil Analisis Hipotesis.

- 1). Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen

secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a). Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b). Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Berikut hasil analisis uji Statistik F yang dilakukan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 24* dan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.969	2	355.984	3.349	.044 ^b
	Residual	4996.031	47	106.299		
	Total	5708.000	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinanTransformasional						

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan SPSS 24 tahun 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan F sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka disimpulkan hipotesis diterima artinya gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

2). Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut hasil analisis Koefisien determinasi yang dilakukan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 24* dan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.353 ^a	.125	.087	10.31012	.125	3.349	2	47	.044	1.567
a. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinanTransformasional										
b. Dependent Variable: Kinerja										

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan SPSS 24 tahun 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,125, sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan motivasi sebesar 12,5% dan sisanya 87,5% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti.

3). Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Ha : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a). Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka
Ho diterima dan Ha ditolak.

b). Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka

H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 0,05 dan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ (df = 47) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012. (Dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel independen). Berikut hasil analisis uji statistik T yang dilakukan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 24* dan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.303	12.154		3.151	.003
	GayaKepemimpinan Transformasional	-.194	.243	-.122	-.798	.429
	Motivasi	.630	.246	.390	2.560	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data Kuisisioner dengan *SPSS 24* tahun 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai $t_{hitung} = -0,798$ dengan nilai $p=0,429$ sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah = 2,012. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,798 < 2,021$) dengan $p > 0,05$, maka Gaya kepemimpinan transformasional secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 2,560$ dengan nilai $p=0,014$, sedangkan t_{tabel} pada taraf

signifikansi 5% adalah = 2,012. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$
 (2,560 > 2,012) dengan $p < 0,05$, maka motivasi secara statistik
 berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Pembahasan

Hasil deskripsi responden dalam penelitian ini ada 100 orang responden yang diambil, terdiri dari 2 bagian yaitu 50 responden memberi tanggapan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi dan 50 responden lainnya memberi tanggapan tentang kinerja. Jumlah responden lebih didominasi oleh pria yaitu sebanyak 58 orang, dengan latar belakang pendidikan terakhir SMU atau sederajat yaitu sebanyak 53 orang, usia responden yang paling dominan yaitu 40-49 tahun sebanyak 40 orang dan pekerjaan yang digeluti responden yaitu sebanyak 60 orang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil

Dari hasil analisis data uji validitas nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) tiap butir pertanyaan tiap variabel lebih besar dari nilai r tabel dan memiliki nilai positif sehingga butir pernyataan tersebut valid atau layak digunakan. Hasil analisis uji reliabilitas juga ketiga variabel terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, sehingga instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel atau handal. Hasil pengujian asumsi analisis uji Multikolinieritas disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil uji Heteroskedastisitas ditemukan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan untuk uji normalitas ketiga variabel tersebut hampir memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas berpengaruh terhadap

variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Namun berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial (individu), Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut berlawanan karena dari hasil yang ditemukan peneliti gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai $t_{hitung} = -0,798$ dengan nilai $p=0,429$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah $= 2,012$. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,798 > 2,021$) dengan $p>0,05$, maka Gaya kepemimpinan transformasional secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional pada suatu organisasi belum tentu berdampak pada semakin tinggi kinerja pada organisasi tersebut. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, bahwa hasil nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan transformasional (X) sebesar 0.771 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0.05 artinya gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Eko Yudhi Setiawan, 2015). Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikutnya dan persoalan-persoalan dengan membantu para pengikutnya memandang

masalah lama dengan cara-cara baru, dan pemimpin mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikutnya untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok (Robin dalam Pangestu dan Setiawan, 2016). Namun demikian kemungkinan ada faktor-faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi sehingga hasilnya gaya kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasil analisis deskriptif presentasi penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional Kepala distrik pada Kantor Distrik Aimas Kabupaten Sorong tergolong dalam kriteria ragu-ragu sebesar yaitu sebesar 49.7%. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan transformasional yang diberikan Kepala distrik kepada pegawai belum maksimal dari segi pengaruh idealis mampu memberikan motivasi dan inspirasi, memberikan dukungan dan perhatian terhadap semua pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai ragu-ragu dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan Kepala Distrik.

Dari hasil analisis deskriptif presentasi *Idealised influence* (pengaruh idealis) termasuk dalam kriteria baik yaitu 42%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa senang dengan pemimpin yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang-orang yang dipimpinya dan pegawai merasa senang kepada pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja. Dari hasil analisis deskriptif presentase *Inspirational motivation* (mampu memberikan motivasi dan inspirasi) termasuk dalam kriteria ragu-ragu yaitu sebesar 55.3 % hal ini

menunjukkan bahwa pegawai ragu-ragu kepada pemimpinnya dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada pegawai sehingga pencapaian kinerja yang optimal dapat dicapai, seperti memberikan semangat ketika pegawai mengalami penurunan kinerja, dan membantu pegawai bila pegawai mempunyai masalah dalam pekerjaan. Dari hasil analisis deskriptif *Individualized consideration* (pertimbangan individu) termasuk dalam kriteria ragu-ragu yaitu sebesar 55.3 % hal ini menunjukkan bahwa pegawai ragu-ragu kepada pemimpinnya dalam mendengarkan dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan diri orang-orang yang dipimpinnya untuk berprestasi dan berkembang, memberikan pelatihan kerja pada pegawai dalam program kerja yang akan dilaksanakan dan pemimpin selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap pegawai. Dari hasil analisis deskriptif *Intellectual simulation* (stimulasi intelektual) termasuk dalam kriteria ragu-ragu yaitu sebesar 55.3 % hal ini menunjukkan bahwa pegawai ragu-ragu atau masih merasa kurang dengan ide-ide atau gagasan kreatif yang diberikan pimpinan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel motivasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 2,560$ dengan nilai $p=0,014$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah = 2,012. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,560 > 2,012$) dengan $p < 0,05$, maka motivasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini berarti semakin tinggi motivasi didalam suatu organisasi berdampak pada semakin tinggi kinerja pada organisasi tersebut. Hasil

penelitian Guterres dan Supartha (2016), Sukmana dan Sudibia (2015) dan Lumbanraja dkk (2014) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika orang-orang termotivasi ditempat kerja, otomatis kinerja juga akan tinggi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif presentasi penelitian menunjukkan bahwa motivasi Kepala Distrik Aimas Kabupaten Sorong tergolong dalam kriteria ragu-ragu yaitu sebesar 40%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang merasa puas dengan dengan motivasi yang diberikan. Dari hasil analisis deskriptif presentasi *Physiological Needs* termasuk dalam kriteria ragu-ragu yaitu 47.3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ragu-ragu kepada pemimpinnya dalam memenuhi kebutuhan fisik serta ekonomi pegawai. Dari hasil analisis deskriptif presentasi *Safety and Security Needs* termasuk dalam kriteria ragu-ragu yaitu 59%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ragu-ragu kepada pemimpinnya dalam memenuhi kebutuhan keamanan dan keselamatan pegawai. Dari hasil analisis deskriptif presentasi *Affiliation or Acceptance Needs* termasuk dalam kriteria baik yaitu 38.5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kebutuhan untuk memiliki hubungan yang baik dan tingkat dorongan untuk bekerja sama sudah baik. Dari hasil analisis deskriptif presentasi *Esteem or Status Need* termasuk dalam kriteria baik yaitu 41.5%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai merasa dorongan untuk

memberikan pengakuan serta penghargaan kepada bawahan sudah baik. Berdasarkan analisis deskriptif presentase *Self Actualization* termasuk dalam kriteria ragu-ragu yaitu 41%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai masih ragu kepada pemimpinnya untuk kebutuhan mengembangkan potensi diri.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan Hasil Uji F diketahui bahwa nilai signifikan F sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka terlihat dengan jelas bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Dapat disimpulkan hipotesis diterima artinya gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Armawan (2014), Apriyanto dan Satrio (2015) dan Oposma, dkk (2013) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian I Nyoman Tri Armawan (2014) menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FSG. Nilai interpretasi yang diperoleh berdasarkan responden tinggi. PT.FSG sebaiknya peduli dan melakukan peningkatan-peningkatan pada semua bidang yang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional bagi para manajernya

dan juga melakukan peningkatan-peningkatan pada semua bidang yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian Oposma, dkk (2013) bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fungsi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang, Artinya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Sehingga Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil analisis deskriptif presentasi penelitian rata-rata indikator dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa ada keragu-raguan yang tinggi, hal tersebut dikarenakan skala yang digunakan menggunakan 5 pilihan sehingga jawaban ragu-ragu itu lebih tinggi. Dalam memberikan jawaban, banyak responden yang ragu-ragu dalam pengambilan keputusan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik Gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan, belum tentu kinerja pegawai akan meningkat, hal ini disebabkan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti oleh penulis sehingga dalam penelitian ini belum ada hubungan yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang dijalankan secara bersama-sama maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

B. Saran

Ada dua saran yang penulis sampaikan, sebagai berikut :

1. Saran organisasi, yaitu:
 - a. Perlu adanya penegakan disiplin di Kantor Distrik Aimas. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang

Disiplin Pegawai Negeri Sipil harus diterapkan, setiap sanksi yang ada bagi pegawai yang tidak masuk tanpa pemberitahuan, maupun yang tidak masuk lebih dari ketentuan waktu yang berlaku.

- b. Perlu dilakukannya kegiatan-kegiatan ret-ret atau tamasya ke pantai maupun tempat wisata yang ada, sehingga membangun kembali ikatan emosional serta meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kepada pegawai.
 - c. Perlu adanya Dorongan, pendekatan, pembinaan serta peningkatan kinerja pegawai dari kepala Distrik kepada seluruh Pegawai Negeri sipil yang ada di lingkungan Distrik Aimas.
2. Saran lanjutan, yaitu :

Penelitian ini menghasilkan temuan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dalam mengelola institusinya dan dapat dijadikan dasar bagi pengguna yang akan meneliti atau menjadikan sumber acuan penelitian kepemimpinan atau lainnya yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrial R. (2009). Kualitas Pelayanan Publik Kecamatan setelah Perubahan Kedudukan dan Fungsi Camat sebagai Perangkat Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16 (2) : 87-95.
- Andjarwati T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 (1) : 45-54.
- Apriyanto W dan Satrio R. B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4 (11) : 1-20.
- Aritonang, L. R. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Tangerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Armawan I. N. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. FSG). *Jurnal MIX*, 4 (3) : 381-395.
- Bhaskara R. D dan Sandroto C. W. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News. *Jurnal Integra*, 1 (2) : 191-206.
- Danim S. dan Suparno. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional ke Kepala Sekolah*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Edward, dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformational Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The effect of Transformational Leadership and Motivation of Work toward Employee Performance). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2 (3). 231-244
- Gibson, dkk. (2008). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Keempat. Terjemahan Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guterres L. A dan Supartha W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (3) : 429-454.
- Hair, dkk. (2010). *Multivariate Data Analysis, six edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hamdani W dan Handoyo S. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2) : 1-13.
- Hasibuan M. S. P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmi A. F dan Arisudana I. (2009). Kepemimpinan Transformasional, kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi. *Jurnal psikologi*, 36 (2) : 95 – 105.

- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Inaray J. C, dkk. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado (Influences Of Leadership And Working Motivation To Employees Performance at PT. Amanah Finance In Manado City)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16 (2) : 459 – 470.
- Indriantoro dan Supomo. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen (Edisi 1)*. BPEF. Yogyakarta
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kusnendi, M. S. (2008). *Model-Model Persamaan Struktural. Satu dan Multigroup Sampel dengan LISREL*. Alfabeta. Bandung.
- Kusuma D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 1 (4) : 1388-1400.
- Lumbanraja B, dkk. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan (Effect Of Leadership And Motivation For Work On Teacher Performance At State Junior High School 1 Pandan, Central Tapanuli District). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1 (1) : 1 – 9.
- Mangkunegara, P. A. (2009). *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Maleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Noor M. (2015). *Memotret Data Kuantitatif (Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi)*. CV. Duta Nusindo. Semarang
- Oposma M, dkk. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 1 (2) : 105 - 113.
- Pangestu D. P dan Setiawan R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 4 (2) : 7 – 13.
- Panggabean, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Patarianto P. (2015). Analisa Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah di Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sidoarjo Gedangan. *Jurnal Maksipreneur*. 4 (2) : 28 – 37.
- Prawirosentono S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun organisasi Kompetitif era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE. Jogyakarta.
- Ratmawati D dan Herachwati N. (2014). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Rivai, V. dan Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, S. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiawan E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1 (1) : 31- 41.
- Sekaran, U (2010). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba. Jakarta.
- Siagian, P. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak F. D dan Calam A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal SAINTIKOM*, 11 (2) : 79 - 86.
- Singarimbun M dan Efendi. (2011). *Metode penelitian survey*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi A. (2010), *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*,” PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sukmana E dan Sudibia G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (8) : 2333-2349.
- Suminar A. C, dkk (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26 (2) : 1 - 10.
- Sunyoto & Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*. Penerbit CAPS. Yogyakarta
- Suranto. (2009). *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan dengan Program SPSS*. Ghyyas Putra. Semarang.
- Suranto. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10 (2) : 148-160.
- Susilo E. (2016). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5 (1) : 5 – 10.
- Tampi B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"*, 3 (4) : 1 - 20.
- Tampubolon B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9 (3) : 106 – 115.

- Tucunan R. J. A, dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9) : 533-550.
- Wahyuni E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal*. 4 (1) : 96-112.
- Yukl G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. PT Indeks. Jakarta.

Perundang-undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2016 Tentang Perangkat daerah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Bupati Sorong Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Penjabaran Uraian Tugas Pokok Dan Fungsi Distrik Pada Pemerintah Kabupaten Sorong



Lampiran 1. KUESIONER

KUESIONER (Di isi oleh masyarakat)

“Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat”

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Sdr/i sangat terbatas dan berharga namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Laporan Akhir (Tesis) yang merupakan syarat kelulusan Program Studi Magister Manajemen S2 Universitas Terbuka. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui “Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat”

Jawaban anda tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan kami jaga kerahasiaannya. Saya harap anda menjawab jujur dan terbuka.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i, Kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Solfester S. B

Responden : No.
 Nama : Umur :
 Jenis kelamin : Pria Wanita
 Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA D3 S1 S2
 Jabatan :
 Bagian/Unit Kerja :

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah Identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda *Check list* (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia.
3. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang **terlewatkan**

4. Jawablah pertanyaan dalam angket ini sesuai dengan apa yang anda rasakan dan alami saat ini
5. Kami mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu/Sdr/I atas partisipasinya
6. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut :
- SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu – ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
I	KINERJA PEGAWAI					
1	Mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.					
2	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah memenuhi standar yang diharapkan					
3	Mampu atau terampil mengoperasikan peralatan kerja.					
4	Bersedia lembur saat ada pekerjaan tambahan atau rekan kerja yang berhalangan masuk.					
5	Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
6	Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan yang efektif dan tidak menunda pekerjaan					
7	Honor atau insentif yang diberikan seimbang dengan pekerjaan tambahan yang diberikan					
8	Pelayanan yang diberikan dikenai biaya yang sudah sesuai dengan aturan.					
9	Mampu melakukan pelayanan sesuai standar pelayanan yang diharapkan					
10	Mampu melakukan pekerjaan sesuai nilai, etika atau norma yang diharapkan					
11	Mampu mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi					
12	Datang ke kantor tepat pada waktunya					
13	Mengikuti apel sesuai ketetapan yang berlaku					
14	Tidak pulang sebelum waktunya.					
15	Tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan kedisiplinan.					
16	Mampu bekerjasama antara bawahan dan pimpinan.					
17	Mampu membangun komunikasi dengan instansi/lembaga lain.					
18	Mampu mempengaruhi bawahan agar mampu melakukan pekerjaan					
19	Mampu memotivasi bawahan agar mampu menyelesaikan pekerjaan					

KUESIONER
(Di isi oleh Pegawai)

“Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik
Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat”

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Sdr/i sangat terbatas dan berharga namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Laporan Akhir (Tesis) yang merupakan syarat kelulusan Program Studi Magister Manajemen S2 Universitas Terbuka. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui “**Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat**”

Jawaban anda tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan kami jaga kerahasiaannya. Saya harap anda menjawab jujur dan terbuka.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i, Kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Solfester S. B

Responden : No.
 Nama : Umur :
 Jenis kelamin : Pria Wanita
 Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA D3 S1 S2
 Jabatan :
 Bagian/Unit Kerja :

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah Identitas (data diri responden) anda dengan **benar dan lengkap** pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda **Check list** (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia.
3. Isilah semua nomor dalam angket ini dan **jangan sampai ada yang terlewatkan**

4. Jawablah pertanyaan dalam angket ini sesuai dengan apa yang anda rasakan dan alami saat ini
5. Kami mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu/Sdr/I atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.
6. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. RR = Ragu – ragu
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
I	GAYA KEPEMIMPINAN					
1	Pemimpin saya adalah orang yang dihormati oleh bawahannya.					
2	Saya percaya terhadap pemimpin saya.					
3	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam bekerja.					
4	Dalam memberikan saran, pemimpin menyampaikannya dengan cara bijaksana.					
5	Saya merasa termotivasi oleh ucapan pemimpin saya.					
6	Saya merasa kepercayaan diri saya dibangun oleh pimpinan saya.					
7	Dalam pertemuan pemimpin menjelaskan target yang harus dicapai yang bertujuan untuk memotivasi bawahan					
8	Pemimpin saya mampu menjalin komunikasi dengan bawahan.					
9	Pemimpin memberikan bawahan kesempatan berpendapat dalam pengambilan keputusan.					
10	Pemimpin saya selalu mendorong bawahan untuk kreatif dan inovatif					
11	Pemimpin saya mampu memberikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi bawahan.					
12	Pemimpin memperhatikan pengembangan karir bawahannya					
13	Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang kinerja bawahannya.					
14	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan bawahan mendengarkan keluhan bawahan.					
II	MOTIVASI					
1	Gaji atau insentif yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Gaji sebagai pegawai telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
3	Tunjangan atau insentif yang diberikan mencukupi kebutuhan keluarga					
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman					
5	Perlengkapan dan peralatan kerja yang dipakai cukup aman dan memadai untuk digunakan.					
6	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja lain di kantor.					

7	Pimpinan sering mengadakan kegiatan-kegiatan kebersamaan di luar jam kerja					
8	Suasana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja.					
9	Saya membantu pekerjaan teman yang terkait dengan tugas saya.					
10	Pimpinan memberikan penghargaan bagi bawahan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
11	Atasan belum pernah menegur bawahan dengan kata-kata kasar atau emosional					
12	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik					
13	Selama ini pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
14	Pimpinan memberikan kesempatan pelatihan kepada saya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja					
15	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki					



Lampiran 2. PEDOMAN WAWANCARA**WAWANCARA****Tentang**

“Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Distrik Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Aimas Kabupaten Sorong Papua Barat”

A. Bagi Kepala Distrik Aimas

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan Bapak dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Distrik Aimas ?
2. Bagaimana cara Bapak memotivasi pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Distrik Aimas ?

B. Bagi Pegawai Distrik Aimas

1. Apakah kendala bapak/ibu dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di Distrik Aimas ?
2. Apakah bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku ?

Kuantitas				Kualitas				Waktu			
Kriteria	Variabel y1	Jumlah	presentase	Kriteria	Variabel y2 y3	Jumlah	presentase	Kriteria	Variabel y4 y5 y6	Jumlah	presentase
sangat tidak setuju	2	2	4	sangat tidak setuju	1 1	2	2	sangat tidak setuju	2 2 1	5	11.7
tidak setuju	4	4	8	tidak setuju	12 6	18	18	tidak setuju	12 13 11	36	12.7
ragu-ragu	22	22	44	ragu-ragu	20 25	45	45	ragu-ragu	24 18 22	64	53.3
setuju	18	18	36	setuju	15 17	32	32	setuju	10 15 12	37	30.7
sangat setuju	4	4	8	sangat setuju	2 1	3	3	sangat setuju	2 2 4	8	3.3
total	50	50	100	total	50 50	100	100	total	50 50 50	150	100

Orientasi Pelayanan				Biaya				Disiplin			
Kriteria	Variabel y9	Jumlah	presentase	Kriteria	Variabel y7 y8	Jumlah	presentase	Kriteria	Variabel y12 y13 y14 y15	Jumlah	presentase
sangat tidak setuju				sangat tidak setuju	1	1	1	sangat tidak setuju	10 13 11 3	37	18.5
tidak setuju	11	11	22	tidak setuju	6 4	10	10	tidak setuju	23 18 22 16	79	39.5
ragu-ragu	18	18	36	ragu-ragu	25 26	51	51	ragu-ragu	9 10 7 17	43	21.5
setuju	18	18	36	setuju	16 19	35	35	setuju	3 7 6 12	28	14
sangat setuju	3	3	6	sangat setuju	2 1	3	3	sangat setuju	5 2 4 2	13	6.5
total	50	50	100	total	50 50	100	100	total	50 50 50 50	200	100

Integritas				Kerja sama			
Kriteria	Variabel y10	Jumlah	presentase	Kriteria	Variabel y16 y17	Jumlah	presentase
sangat tidak setuju				sangat tidak setuju	1 1	1	1
tidak setuju	9	9	18	tidak setuju	4 2	6	6
ragu-ragu	16	16	32	ragu-ragu	25 21	46	46
setuju	24	24	48	setuju	20 25	45	45
sangat setuju	1	1	2	sangat setuju	1 1	2	2
total	50	50	100	total	50 50	100	100

Komitmen				Kepemimpinan			
Kriteria	Variabel y11	Jumlah	presentase	Kriteria	Variabel y18 y19	Jumlah	presentase
sangat tidak setuju	2	2	4	sangat tidak setuju	1	1	1
tidak setuju	16	16	32	tidak setuju	5 3	8	8
ragu-ragu	17	17	34	ragu-ragu	21 24	45	45
setuju	12	12	24	setuju	22 20	42	42
sangat setuju	3	3	6	sangat setuju	1 3	4	4
total	50	50	100	total	50 50	100	100

Total presentase deskriptif variabel

gaya kepemimpinan transformasional

Kriteria	Variabel														Jumlah	presentase	
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14			
sangat tidak setuju																	
tidak setuju				1	9	11	8	3	7	9	3	11	10	6	78	11.1	
ragu-ragu	15	16	22	25	27	27	22	31	27	25	28	29	26	28	348	49.7	
setuju	21	24	19	20	12	10	18	15	13	15	18	9	12	15	221	31.6	
sangat setuju	14	10	9	4	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	53	7.6	
total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	700	100	

Pengaruh yang Ideal

Kriteria	Variabel				Jumlah	presentase
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4		
sangat tidak setuju						
tidak setuju				1	1	0.5
ragu-ragu	15	16	22	25	78	39
setuju	21	24	19	20	84	42
sangat setuju	14	10	9	4	37	18.5
total	50	50	50	50	200	100

Perhatian individu

Kriteria	Variabel			Jumlah	presentase
	x1.12	x1.13	x1.14		
sangat tidak setuju					
tidak setuju	11	10	6	27	18
ragu-ragu	29	26	28	83	55.3
setuju	9	12	15	36	24
sangat setuju	1	2	1	4	2.7
total	50	50	50	150	100

Rangsangan Intelektual

Kriteria	Variabel			Jumlah	presentase
	x1.9	x1.10	x1.11		
sangat tidak setuju					
tidak setuju	7	9	3	19	12.7
ragu-ragu	27	25	28	80	53.3
setuju	13	15	18	46	30.7
sangat setuju	3	1	1	5	3.3
total	50	50	50	150	100

Motivasi inspirasi

Kriteria	Variabel				Jumlah	presentase
	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8		
sangat tidak setuju						
tidak setuju	9	11	8	3	31	15.5
ragu-ragu	27	27	22	31	107	53.5
setuju	12	10	18	15	55	27.5
sangat setuju	2	2	2	1	7	3.5
total	50	50	50	50	200	100

Total presentase deskriptif variabel

Motivasi	Variabel															Jumlah	presentase
	x12.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15		
sangat tidak setuju					1		3									4	0,5
tidak setuju	3	7	6	8	7	3	17					8	17	26		102	14
ragu-ragu	19	22	30	28	31	30	20	8	6	7	2	30	25	19	22	299	40
setuju	20	14	7	8	7	13	6	29	29	34	31	11	7	4	24	244	32,5
sangat setuju	8	7	7	6	4	4	4	13	15	9	17	1	1	1	4	101	13
total	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	750	100

Kebutuhan Aktualisasi diri (Self actualization)

Kriteria	Variabel		Jumlah	presentase
	x2.10	x2.11		
sangat tidak setuju				0
tidak setuju	26		26	26
ragu-ragu	19	22	41	41
setuju	4	24	28	28
sangat setuju	1	4	5	5
total	50	50	100	100

Kebutuhan Penerimaan diri dan Pengakuan (Esteem or Status needs)

Kriteria	Variabel				Jumlah	presentase
	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13		
sangat tidak setuju						
tidak setuju			8	17	25	12,5
ragu-ragu	7	2	30	25	64	32
setuju	34	31	11	7	83	41,5
sangat setuju	9	17	1	1	28	14
total	50	50	50	50	200	100

Kebutuhan Fisik (Physiological needs)

Kriteria	Variabel			Jumlah	presentase
	x12.1	x2.2	x2.3		
sangat tidak setuju					
tidak setuju	3	7	6	16	10,7
ragu-ragu	19	22	30	71	47,3
setuju	20	14	7	41	27,3
sangat setuju	8	7	7	22	14,7
total	50	50	50	150	100

Kebutuhan Sosial (Affiliation or Acceptance needs)

Kriteria	Variabel				Jumlah	presentase
	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9		
sangat tidak setuju		3			3	1,5
tidak setuju	3	17			20	10
ragu-ragu	30	20	8	6	64	32
setuju	13	6	29	29	77	38,5
sangat setuju	4	4	13	15	36	18
total	50	50	50	50	200	100

Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan (Safety and Security needs)

Kriteria	Variabel		Jumlah	presentase
	x2.4	x2.5		
sangat tidak setuju		1	1	1
tidak setuju	8	7	15	15
ragu-ragu	28	31	59	59
setuju	8	7	15	15
sangat setuju	6	4	10	10
total	50	50	100	100

e. Frekuensi Deskriptif Variabel

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y18 Y19
 /STATISTICS=MEAN RANGE MINIMUM MAXIMUM SUM MEAN MEDIAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19
Mean	3.5600	3.1000	3.2200	2.9800	3.0400	3.1400	3.2400	3.3400	3.2600	3.3400	2.9800	2.4000	2.3400	2.4900	2.6300	3.3600	3.4500	3.3400	3.4600
Std. Deviation	.69837	.66541	.76372	.87970	.64675	.82904	.78653	.65807	.87622	.79621	.90892	1.17633	1.15787	1.19723	.88229	.61374	.75555	.77222	.76555
Range	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	168.00	155.00	161.00	148.00	152.00	157.00	162.00	167.00	163.00	167.00	148.00	120.00	117.00	126.00	144.00	198.00	172.00	167.00	172.00
Percentiles																			
25	3.0000	2.6000	3.0000	2.0000	2.0000	2.7500	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	2.0000	2.0000	1.5000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000
50	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
75	4.0000	4.0000	4.0000	3.2500	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000

dataset9 variabel.spv [Document4] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Extensions Window Help

DATASET ACTIVATE DataSet9.

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14

/NFILES=4

/STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM SEEMAN MEAN MEDIAN SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet9] D:\kantor\spss hasil\New folder (2)\INPUT DATA variabel GK Transformasional_1 - Copy.sav

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
N	Valid 50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.9800	3.8800	3.7400	3.5400	3.1400	3.0600	3.2800	3.2800	3.2400	3.1600	3.3400	3.0000	3.1200	3.2200
Std. Error of Mean	.10876	.10158	.10818	.09568	.10994	.10846	.11089	.08590	.10902	.10443	.08857	.09897	.10832	.09600
Median	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Std. Deviation	.76004	.71827	.75078	.67643	.75620	.78692	.78350	.60744	.77090	.73845	.62629	.69885	.77301	.67883
Range	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	199.00	194.00	187.00	177.00	157.00	153.00	164.00	164.00	162.00	159.00	167.00	150.00	158.00	161.00
Percentiles	25	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
	50	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
	75	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.2500	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000

dataset10 variabel.spv [Document4] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Extensions Window Help

DATASET ACTIVATE DataSet10.

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15

/NFILES=4

/STATISTICS=STDDEV RANGE MINIMUM MAXIMUM SEEMAN MEAN MEDIAN SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet10] D:\kantor\spss hasil\New folder (2)\INPUT DATA variabel motivasi - Copy.sav

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
N	Valid 50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.6600	3.4200	3.3000	3.2400	3.1200	3.3600	2.6200	3.1000	3.1800	3.0400	3.3000	3.1800	2.8400	2.6000	2.6400
Std. Error of Mean	.11644	.12806	.12206	.12309	.11655	.10206	.14197	.09147	.08894	.08061	.07893	.09593	.10443	.10302	.08926
Median	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	2.0000	3.0000
Std. Deviation	.82338	.90554	.86307	.87037	.82413	.72168	1.00387	.64681	.62850	.57000	.54338	.67763	.73845	.72843	.63116
Range	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
Minimum	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00
Sum	183.00	171.00	165.00	162.00	156.00	168.00	141.00	155.00	159.00	152.00	165.00	155.00	142.00	130.00	132.00
Percentiles	25	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	2.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	2.0000	2.0000	2.0000
	50	4.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	2.0000	3.0000
	75	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	4.0000	3.5000	3.0000	3.0000	3.0000

X27	Pearson Correlation	.344	.187	.298	.448	.440	.542	1	.374	.117	.191	.101	.177	.153	.207	.057	.584
	Sig. (2-tailed)	.014	.170	.035	.001	.001	.000		.007	.418	.184	.488	.218	.269	.150	.696	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X28	Pearson Correlation	.103	-.003	.165	.263	.207	.359	.374	1	.507	.497	.377	.303	.205	.087	.190	.489
	Sig. (2-tailed)	.475	.961	.254	.047	.150	.011	.007		.000	.000	.007	.033	.163	.650	.186	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X29	Pearson Correlation	.278	.223	.237	.404	.272	.259	.117	.597	1	.809	.495	.340	.374	.205	.167	.575
	Sig. (2-tailed)	.050	.120	.098	.004	.056	.099	.418	.000		.000	.000	.016	.008	.153	.240	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X210	Pearson Correlation	.377	.283	.431	.433	.337	.312	.191	.487	.606	1	.421	.254	.206	.738	.268	.624
	Sig. (2-tailed)	.007	.046	.002	.002	.017	.028	.184	.008	.000		.002	.078	.144	.093	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X211	Pearson Correlation	.141	.318	.320	.405	.382	.343	.101	.377	.485	.421	1	.681	.274	.206	.083	.562
	Sig. (2-tailed)	.328	.024	.021	.024	.047	.015	.486	.007	.000	.002		.000	.054	.161	.598	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X212	Pearson Correlation	.062	.130	.262	.339	.270	.342	.177	.303	.340	.254	.581	1	.409	.289	-.153	.493
	Sig. (2-tailed)	.668	.265	.069	.018	.059	.015	.219	.033	.018	.078	.000		.004	.041	.290	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X213	Pearson Correlation	.110	-.020	.109	.263	.193	.417	.153	.295	.371	.203	.274	.400	1	.751	.312	.503
	Sig. (2-tailed)	.447	.893	.452	.046	.358	.003	.289	.153	.009	.144	.054	.004		.000	.028	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X214	Pearson Correlation	.278	.074	.162	.315	.082	.202	.207	.087	.205	.235	.206	.288	.751	1	.346	.489
	Sig. (2-tailed)	.050	.608	.280	.026	.573	.160	.150	.600	.153	.099	.161	.041	.000		.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X215	Pearson Correlation	.035	-.087	.052	.235	.045	.240	.057	.190	.167	.268	.083	-.153	.312	.346	1	.295
	Sig. (2-tailed)	.812	.547	.718	.101	.754	.086	.656	.186	.240	.060	.566	.290	.020	.014		.045
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Unscali	Pearson Correlation	.672	.626	.735	.846	.873	.689	.534	.488	.575	.524	.562	.493	.503	.488	.285	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.045	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

g. Reliabilitas

Reliability

[DataSet2] D:\kantor\spss hasil\New folder (2)\INPUT DATA Variabel Kinerja.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

Cases	Valid		Excluded ^a	
	N	%	N	%
Valid	50	100.0	0	.0
Total	50	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	20

Reliability

[DataSet1] D:\kantor\spss hasil\New folder (2)\INPUT DATA variabel GK Transformasional_1.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

Cases	Valid		Excluded ^a	
	N	%	N	%
Valid	50	100.0	0	.0
Total	50	100.0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	15

Reliability

[DataSet1] D:\kantor\spss hasil\New folder (2)\INFU: DATA variabel GK Transformasional_1.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	15

h. Regresi

*regresi linier.spv [Document2] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Extensions

Regression

[DataSet2] D:\kantor\spss hasil\New folder (2)\Untitled1 variabel gabung. 2sav.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	58.6000	10.79304	50
GayakepemimpinanTransformasional	46.9800	6.76573	50
Motivasi	46.7200	6.68852	50

Correlations

		Kinerja	GayakepemimpinanTransformasional	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.052	.336
	GayakepemimpinanTransformasional	.052	1.000	.445
	Motivasi	.336	.445	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		.360	.009
	GayakepemimpinanTransformasional	.360		.001
	Motivasi	.009	.001	
N	Kinerja	50	50	50
	GayakepemimpinanTransformasional	50	50	50
	Motivasi	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, GayaKepemimpinanTransformasional ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.353 ^a	.125	.087	10.31012	.125	3.349	2	47	.044	1.567

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinanTransformasional
 b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.969	2	355.984	3.349	.044 ^b
	Residual	4996.031	47	106.299		
	Total	5708.000	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinanTransformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.303	12.154			3.151	.003				
	GayaKepemimpinanTransformasional	-.194	.243	-.122	-.798	.429	.652	-.116	-.109	.802	1.248
	Motivasi	.630	.246	.390	2.560	.014	.336	.350	.349	.802	1.248

- a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

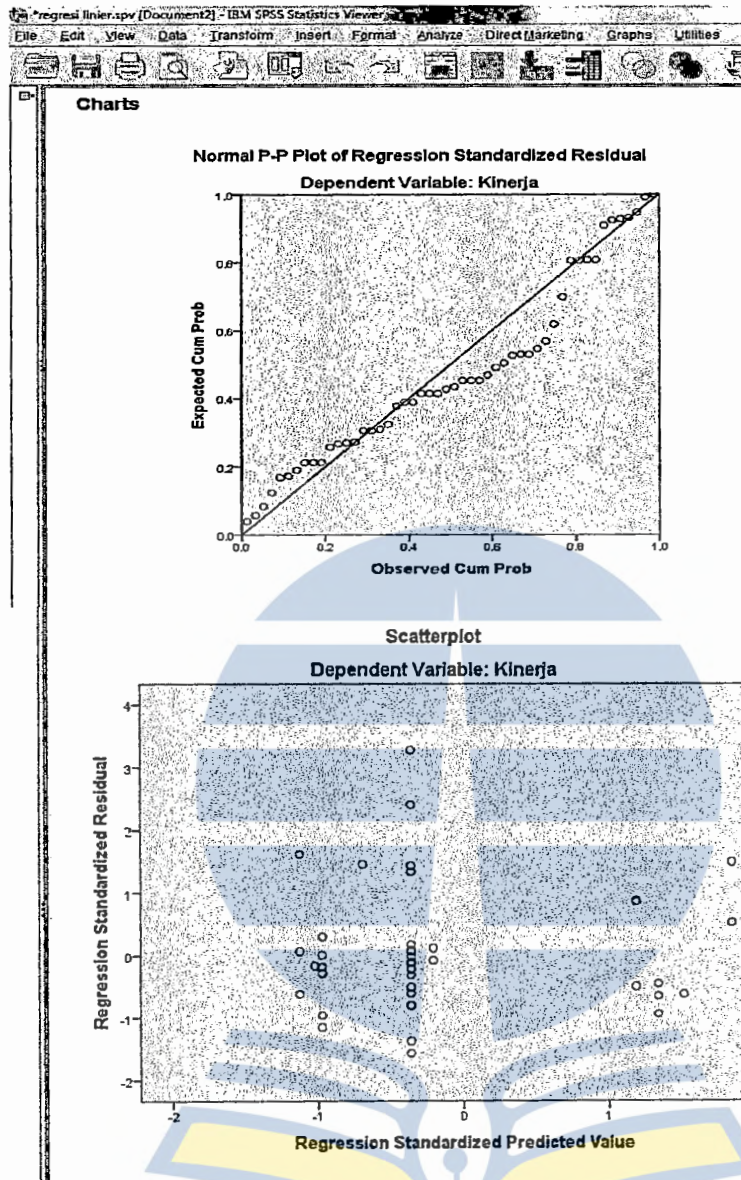
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GayaKepemimpinanTransformasional	Motivasi
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.469	.00	.77	.68
	3	.010	17.612	1.00	.23	.32

- a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54.3137	66.0383	59.6000	3.81182	50
Residual	-18.03828	33.77565	0.0000	10.03752	50
Std. Predicted Value	-1.124	1.951	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.750	3.276	.000	.979	50

- a. Dependent Variable: Kinerja



j. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas.spv [Document4] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Extensions

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.181 ^a	.033	-.009	6.67884

a. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinanTransformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.902	2	37.451	.791	.459 ^b
	Residual	2223.966	47	47.318		
	Total	2298.868	49			

a. Dependent Variable: abs_res
b. Predictors: (Constant), Motivasi, GayaKepemimpinanTransformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.849	8.109		.475	.637
	GayaKepemimpinanTransformasional	-.127	.162	-.125	-.780	.439
	Motivasi	.202	.164	.197	1.231	.224

a. Dependent Variable: abs_res

i. Uji Normalitas

normalitas.spv [Document3] - IBM SPSS Statistics Viewer

File Edit View Data Transform Insert Format Analyze Direct Marketing Graphs Utilities

NPAR TESTS
/K-S (NORMAL)=Kinerja GayaKepemimpinanTransformasional Motivasi
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

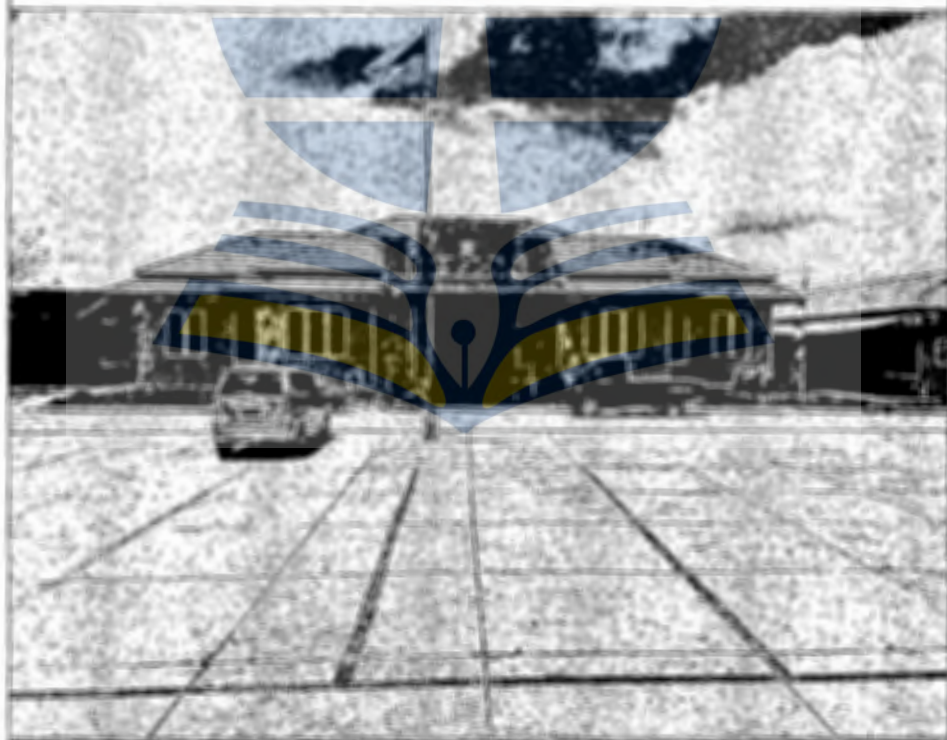
		Kinerja	GayaKepemimpinanTransformasional	Motivasi
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.6000	46.9800	46.7200
	Std. Deviation	10.79304	6.76573	6.68852
Most Extreme Differences	Absolute	.245	.389	.451
	Positive	.245	.389	.451
	Negative	-.115	-.230	-.249
Test Statistic		.245	.389	.451
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

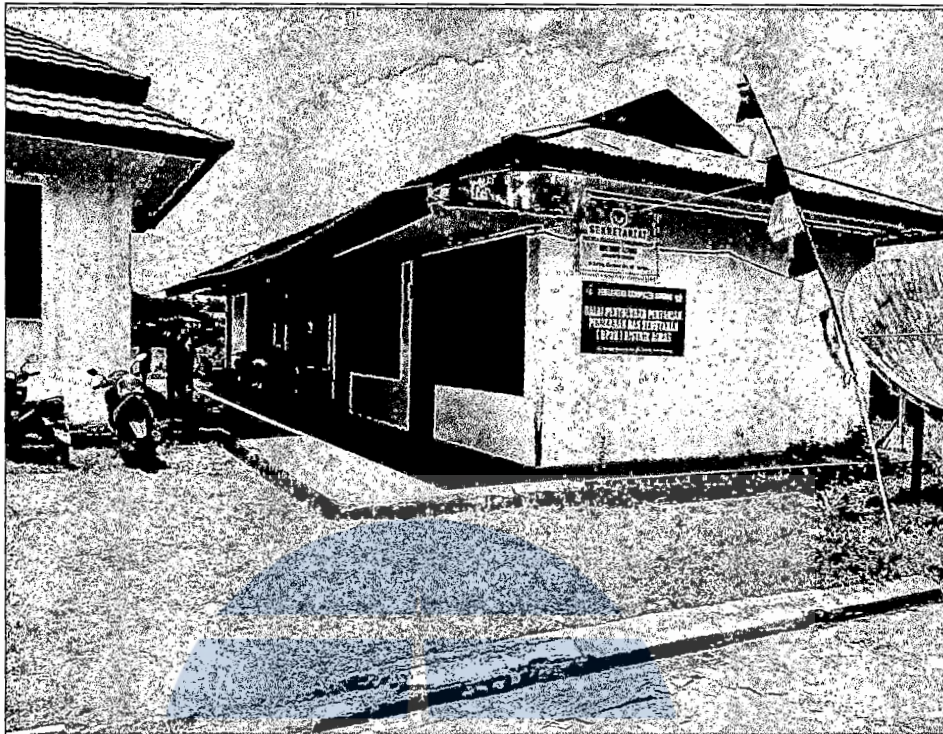
Lampiran 4. Dokumentasi Kantor Distrik Aimas



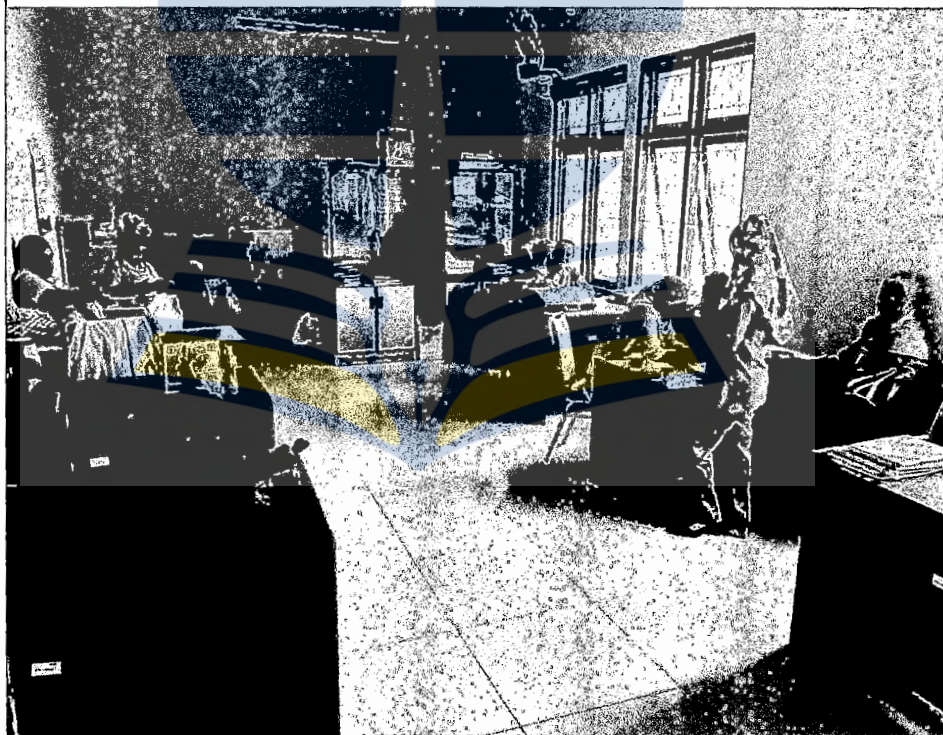
HALAMAN KANTOR DISTRIK AIMAS



KANTOR DISTRIK AIMAS



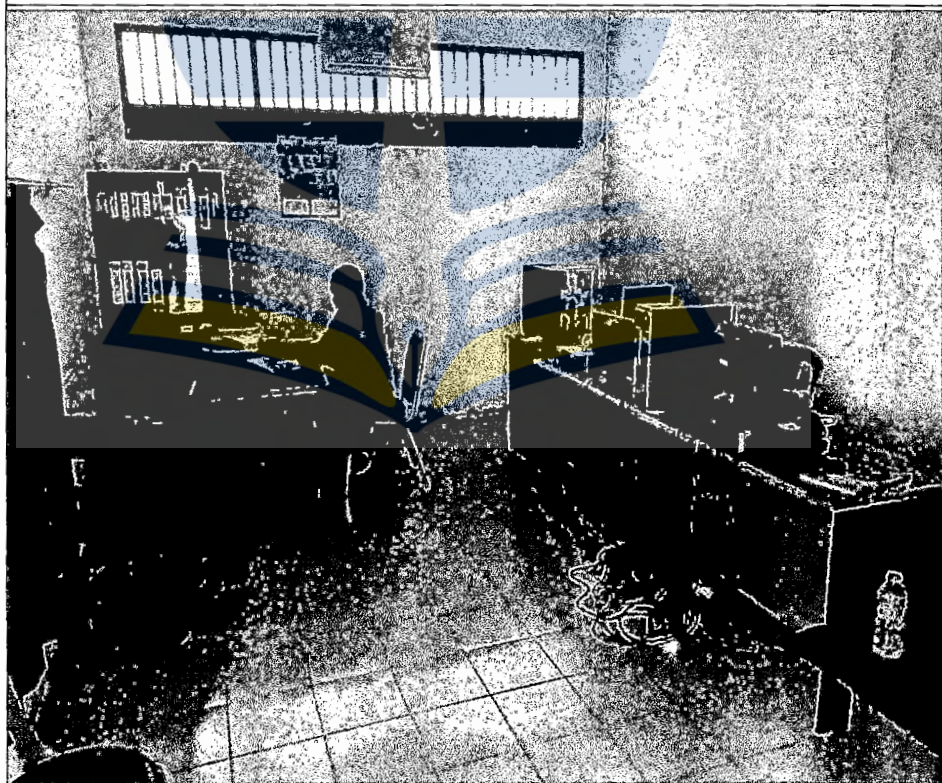
RUANGAN KTP, BP3K DAN PENYULUH



SUASANA DI RUANGAN SEKRETARIAT



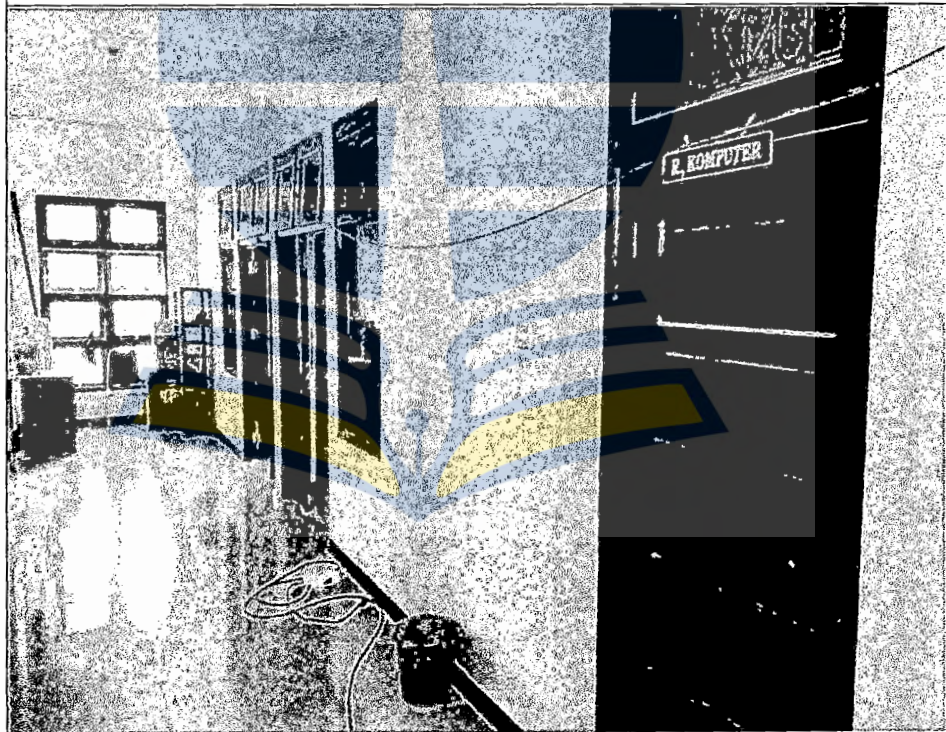
SUASANA DI RUANGAN KASI PEMERINTAHAN



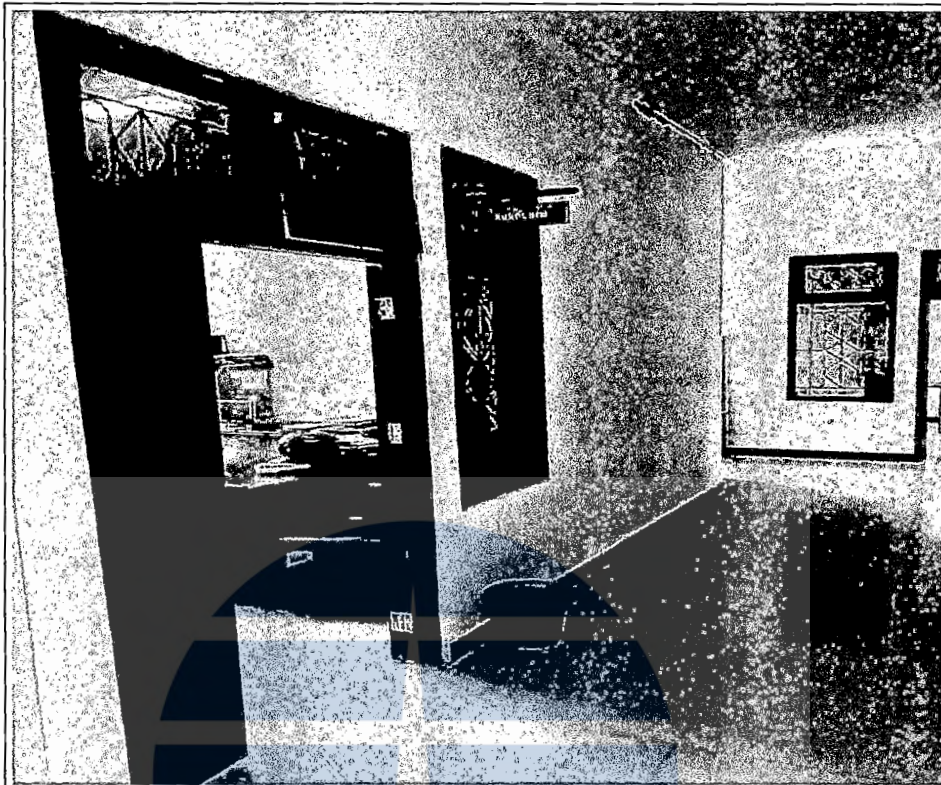
SUASANA DI RUANGAN KTP



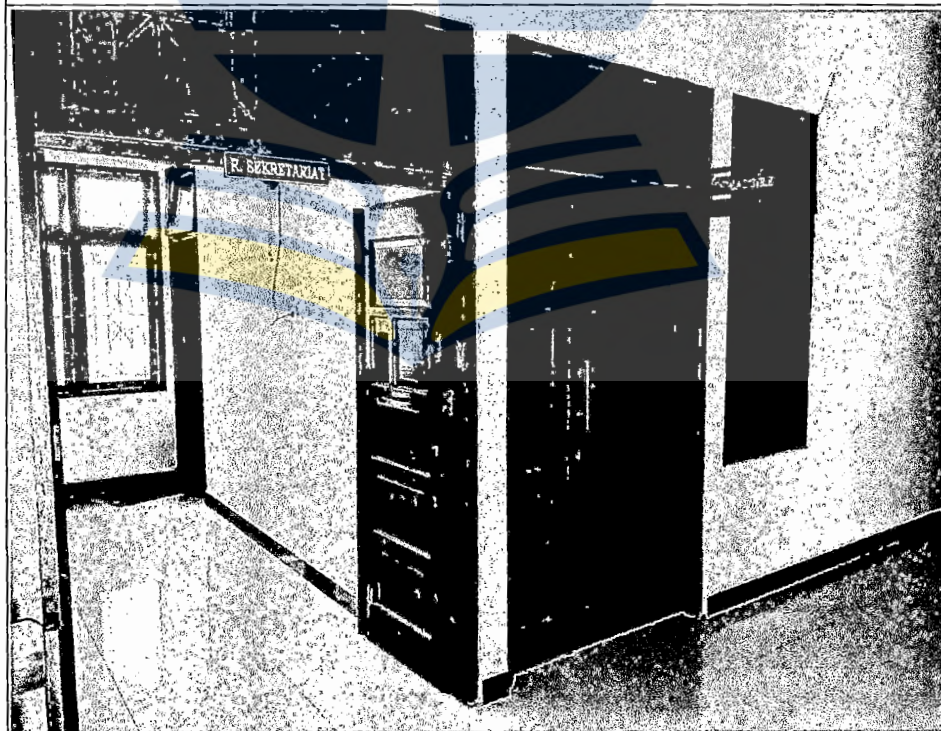
RUANGAN KASI P M D



RUANGAN KOMPUTER



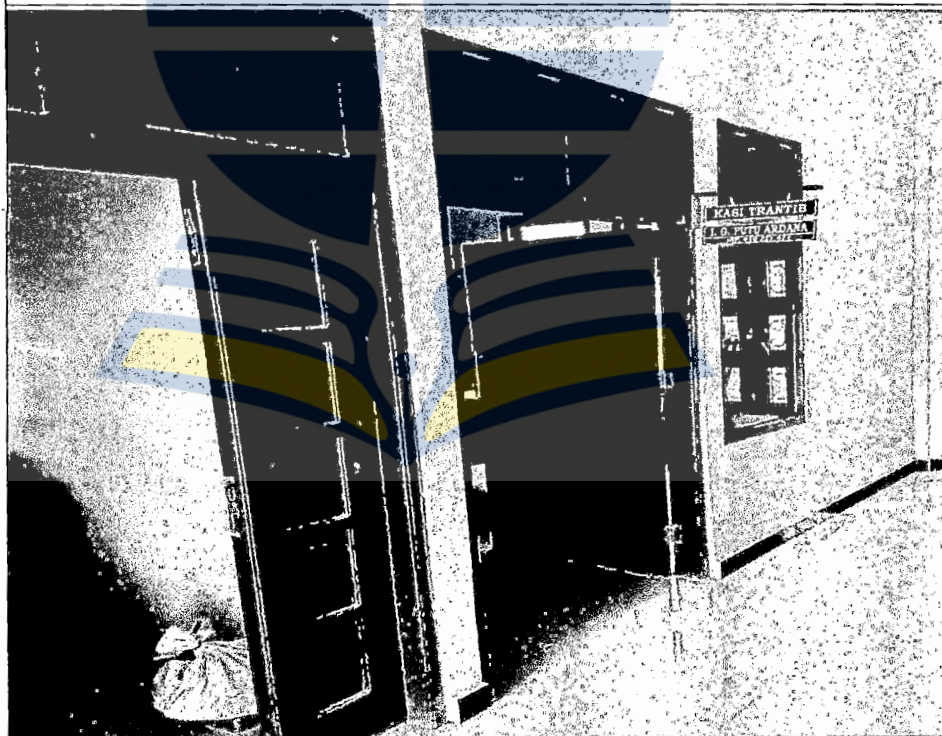
RUANGAN KASI PEMERINTAHAN



RUANGAN SEKRETARIAT DAN KEPALA DISTRIK



RUANGAN SEKRETARIS DISTRIK



RUANGAN KASI TRANTIB