

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR DESA PADA KANTOR DESA
WAEKECCEE KECAMATAN LAPPARIAJA
KABUPATEN BONE**

SKRIPSI



YUZRIL
NIM: 105721137018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA
PADA KANTOR DESA WAEKECCEE KECAMATAN
LAPPARIAJA KABUPATEN BONE**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

YUZRIL

NIM: 105721137018

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Mereka yang tidak percaya diri akan takut pada kegagalan. Percayalah, akan selalu ada jalan bagi mereka yang berusaha”



Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-nya serta karunia-nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, keluarga serta orang-orang yang saya sayang juga baik yang senantiasa membantu. Terimakasih semua atas cinta yang diberikan dan doa-doa yang dipanjatkan.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone

Nama Mahasiswa : yuzril

No. Stambuk/NIM : 105721137018

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji Skripsi strata 1 (S1) pada tanggal 31 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 4 September 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN. 0902116603

Nasrullah, S.E., MM
MDN. 0914049104

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507

Nasrullah, S.E., MM
NBM: 1151132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Yuzril, Nim : 105721137018 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 18 Safar 1445 H / 4 September 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Safar 1445 H
4 September 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
2. Nasrullah, S.E., M.M
3. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M
4. Mira, S.E., M.Ak



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuzril
Stambuk : 105721137018
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 4 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:



Dekan
Dr. H Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuzril
NIM : 105721137018
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecee Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 4 September 2023

Yuzril
105721137018

buat Pernyataan,



31406AKX631558114

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tucurahkan kepada Baginda **Nabi Muhammad SAW** beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone” Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewah penulis ucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **Makmur** dan Ibu **hj. Nurung** yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjatkan kepada **Allah SWT** sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis untuk menggapai cita-cita, semoga bapak dan ibu senantiasa dilindungi dan di rahmati oleh **Allah SWT**. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. juga teman-teman untuk segala dukungan yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis memberikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak **Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si** selaku dosen pembimbing I dan bapak **Nasrullah, S.E.,MM** selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu

dan tenaganya untuk membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis mulai dari proposal hingga selesainya skripsi.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebanyaknya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si** Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si** selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M.**, selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Bapak/Ibu aparaturnya Desa pada kantor Desa Waekecece.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidak sempurnaan yang akan di temukan. maka dari itu, diharap kepada semua pihak teruma para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikan yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya. Mudah – mudahan skripsi yang sangatlah sederhana ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada almamater biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada kata – kata yang menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khaaiirat, Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar,

2023

Penulis

YUZRIL

ABSTRAK

YUZRIL, 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone”. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Yang Dibimbing oleh Pembimbing I Bapak Andi Jam’an dan Pembimbing II Bapak Nasrullah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone. Jenis penelitian yang digunakan adalah yaitu metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan ke responden dan populasi di penelitian ini yaitu aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Lalu data yang diperoleh kemudian diolah melalui aplikasi atau software *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pada kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja



ABSTRACT

YUZRIL, 2023. "The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on the Performance of Village Apparatuses at the Waekecece Village Office, Lappariaja District, Bone Regency". Thesis Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Mr. Andi Jam'an and Advisor II Mr. Nasrullah.

This study aims to determine and analyze the influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Village Apparatus Performance at the Waekecece Village Office, Lappariaja District, Bone Regency. The type of research used is quantitative research methods with data collection techniques using questionnaires distributed to respondents and the population in this study, namely village apparatus at the Waekecece Village Office, Lappariaja District, Bone Regency. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. Then the data obtained is then processed through the Statistical Package For The Social Science (SPSS) version 25 application or software. The results of this study indicate that the variables of transformational leadership and work motivation have a positive and significant effect on the performance of apparatus at the Waekecece Village office, Lappariaja District, Bone Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Gaya Kepemimpinan transformasional.....	11
3. Motivasi Kerja.....	15
4. Kinerja	20
B. Tinjauan Empiris.....	22
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32

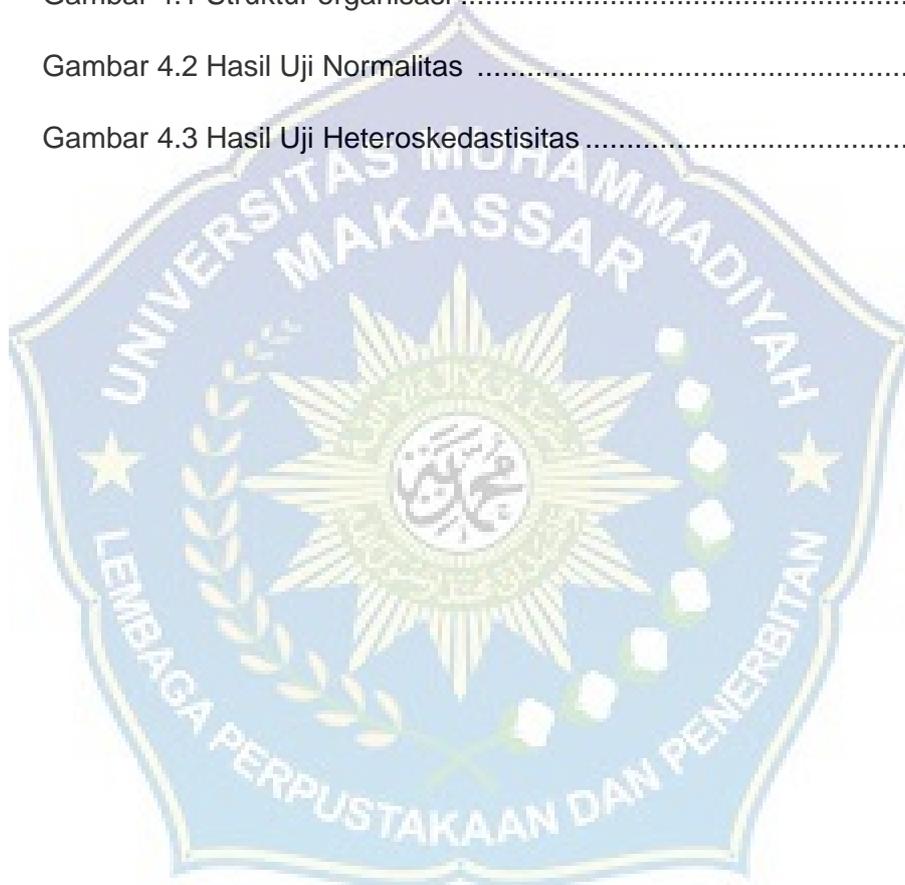
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
C. Jenis dan Sumber Data.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Definisi Operasional Variabel.....	34
G. Metode Analisis Data.....	36
H. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Struktur Organisasi	42
C. Job Deskripsi	42
D. Hasil Penelitian.....	47
E. Uji Hipotesis.....	61
F. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Kuesioner Yang Dikembalikan	48
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur atau Usia.....	48
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 4.5 Skor jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional	50
Tabel 4.6 Skor Jawaban Mengenai Motivasi.....	52
Tabel 4.7 Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Desa.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Desa.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial	61
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Uji Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	30
Gambar 4.1 Struktur organisasi	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam kegiatan organisasi atau instansi pemerintah. Meskipun organisasi atau instansi pemerintah memiliki banyak sarana dan prasarana serta banyak uang, sumber daya manusia memainkan peran besar dalam setiap kegiatan. Kegiatan tidak akan terlaksana dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik dan dapat dipercaya. Salah satu aspek sumber daya manusia yang berperan penting dalam suatu organisasi atau instansi adalah sumber dayanya, dalam hal ini adalah pegawai. Karyawan atau pegawai adalah faktor yang paling penting dalam menentukan seberapa jauh atau maju mundurnya suatu organisasi bisnis atau instansi.

Keberhasilan suatu organisasi, perusahaan, atau instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Banyak organisasi bisnis atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia (human) suatu perusahaan, bisnis, atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan kompetitif. Tujuan mereka merancang metode dan strategi baru, sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah karena perannya dalam menerapkan strategi sangat penting, khususnya sebagai subjek penerapan strategi organisasi. Dengan sumber daya manusia ini maka dapat memberikan hasil kerja berkualitas tinggi yang memenuhi harapan organisasi atau instansi pemerintah. Dan hasil baik individu pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan

organisasi.

Pekerja atau pegawai adalah orang yang bekerja pada pemberi pekerjaan dengan suatu perjanjian tertulis ataupun tidak tertulis untuk melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu jabatan atau kegiatan tertentu dengan imbalan yang dibayar berdasarkan jangka waktu tertentu, syarat-syarat penyelesaian pekerjaan, atau syarat lainnya yang ditetapkan oleh pemimpin ditempat bekerja. Karyawan atau pegawai adalah aset organisasi yang paling berpengaruh. Dengan kata lain, kita perlu menyadari jika adanya kesesuaian antara pegawai atau staf dengan instansi. Peran kepemimpinan dalam proses pengambilan keputusan, yang berpusat pada tujuan instansi pemerintah dan memberikan arah yang krusial bagi kebijakan instansi.

Menurut Ansory, AL Fadjar dan Indrasari (2018:208) "kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ke padanya". Peningkatan kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah akan berupaya dan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi atau instansi pemerintah dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintah tersebut dapat tercapai dan terpenuhi. Untuk mencapai dan mewujudkan tujuan, organisasi atau lembaga pemerintah dengan karyawan atau pegawai berkinerja tinggi akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Salah satu kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan atau instansi

pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan atau pegawai yang berpotensi meningkatkan kinerja ataupun secara menyeluruh. Karyawan yang termotivasi akan memiliki karakteristik dan kualitas yang memungkinkan mereka untuk berhasil melaksanakan tanggung jawabnya. Pegawai lebih cenderung rajin dan aktif jika mereka menikmati dan merasakan hubungan dengan pekerjaan mereka.

Motivasi menurut Pribadi (2019), adalah suatu harapan yang mendorong seseorang untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Hasibuan (2018), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan dorongan batin untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi adalah suatu proses menghasilkan energi yang diarahkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan pendorong di belakang keberhasilan suatu organisasi dalam suatu kelompok, termasuk organisasi pemerintah sangat bergantung pada motivasi.

Salah satu aspek terpenting dalam proses mewujudkan visi dan misi pada kantor desa serta mencapai hasil yang diharapkan adalah peran kepala desa. Kepala desa merupakan pemimpin dalam instansi pemerintah kantor desa, Kepala desa bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi di kantor. Dan oleh karena itu, kepala desa dituntut memiliki gaya kepemimpinan dalam membawa, mengarahkan dan mempengaruhi pegawai atau bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai

tujuan instansi. Kepala desa juga mengelola juga merawat masyarakat dan sumber daya lain yang sudah ada, memberi motivasi mereka, dan membantu mereka semua bekerja sama untuk membuat proses yang efisien untuk mencapai tujuan pembangunan untuk kantor desa. Sehingga kantor desa akan maju jika kepala desa berperan dengan baik. Demikian pula kepala desa berkewajiban untuk melakukan segala upaya untuk mengelola semua kegiatan kantor seefisien mungkin untuk memastikan bahwa proses kegiatan kantor mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Yukl, Gary A Suwatno (2019:107) berpendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Dalam hubungan yang dimiliki pemimpin dengan bawahannya, karyawan tentunya akan bekerja lebih baik ketika kepemimpinan pimpinan sejalan dengan harapan. Setiap karyawan atau pegawai, sejujurnya tidak hanya diliputi oleh niat moneter saja. Selain upah dan gaji, ada juga variabel lain dapat memberikan kepuasan dan bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Peran sumber daya manusia pada masa sekarang ini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan kesejahteraan masyarakat serta visi misi yang telah dirancang atau dibuat oleh Kantor Desa Waekecece. Oleh karena itu, Kantor Desa Waekecece harus melestarikan, meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya sebagai aset. Untuk menciptakan situasi yang mencontohkan pemerintahan yang baik atau good governance di desa waekecece, penyelenggaraan pemerintah harus merespon dan melaksanakan kehendak warga desa yang membutuhkan pelayanan yang optimal di era otonomi ini..

Dikantor Desa Waekecece saat ini walaupun sudah dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang baik dan tegas serta memiliki kompetensi, akan tetapi masih terdapat masalah serupa yang terjadi di Kantor Desa Waekecece. Seperti dalam segi gaya kepemimpinan belum atau kurang mampu mempengaruhi dan mengontrol semua pegawai atau aparatur desa dalam menerapkan suatu kegiatan bekerja yang tepat waktu, pelayanannya masih kurang optimal dan juga ada beberapa pegawai yang memang masih rendah dari segi kinerjanya. Motivasi kerja pegawai harus lebih ditingkatkan seperti peran kepala desa dalam memotivasi kinerja pegawai atau aparaturnya agar lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Mengingat pentingnya konsep atau gagasan tersebut dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia instansi. maka pihak yang berkepentingan harus dapat mendorong kinerja instansi baik internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian

latar belakang diatas dan permasalahan di Kantor Desa Waekecece mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PADA KANTOR DESA WAEKECCEE KECAMATAN LAPPARIAJA KABUPATEN BONE”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dimunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa pada kantor Desa Wae Kecce Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa pada kantor Desa Wae Kecce Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Desa pada kantor Desa Wae Kecce Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Desa pada kantor Desa Wae Kecce Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai atau dapat

memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan ilmu dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan untuk meningkatkan pengembangan dan pengetahuan khususnya mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi peneliti, menambah wawasan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman bagi peneliti tentang dunia kerja.
- b) Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam mengambil langkah atau keputusan sekaligus dapat menjadi acuan pada pihak lain yang melakukan penelitian lanjutan.
- c) Bagi akademisi, merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Larasati (2018:6), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi yang memerlukannya.

Arif Yusuf Hamali (2018:2), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Hubungan antara manajemen dan sumber daya manusia (SDM) merupakan prosedur bisnis untuk mencapai tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Artinya menunjukkan bagaimana mencapai tujuan dengan memanfaatkan kemampuan atau kekuatan orang lain.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peraturan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama menjadi maksimal (Zainal, 2018:1). Proses penyelesaian berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya sehingga dapat mendukung kegiatan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.

Tingkat pendidikan, pelatihan, dan keterampilan yang tercantum dalam uraian tugas dapat menunjukkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Keterampilan yang dibutuhkan setiap orang untuk dapat

melakukan pekerjaannya dengan baik disebut sebagai kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini adalah kombinasi dari pengalaman (skill), pengetahuan (knowledge), dan kemampuan (ability) untuk bekerja secara efektif guna mencapai kinerja yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia dipandang atau dianggap sebagai peranan yang cukup atau bahkan sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan atau instansi pemerintah. Apa yang dilakukan manajer sumber daya manusia menjelaskan bagaimana sumber daya manusia dikelola dalam bisnis dan organisasi pemerintah. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari strategi perusahaan. Sumber daya manusia (HRM) harus dipandang sebagai perpanjangan dan pendekatan tradisional untuk mengelola secara efektif. Untuk itu, seseorang harus menyadari perilaku manusia dan mampu mengendalikannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dibutuhkan sekarang atau saat ini adalah orang-orang yang tahu banyak tentang teknologi dan dapat dengan cepat mempelajarinya, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi.

Dalam keadaan seperti ini integritas pribadi menjadi lebih krusial untuk memenangkan persaingan. Pada hakekatnya suatu organisasi bisnis atau instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan sumber daya yang sangat penting. Karena sumber daya manusia organisasi atau perusahaan merupakan sumber daya yang secara aktif mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas,

perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mutiara S Pangabean, 2018:5).

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, dapat diasumsikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berfokus pada pemaksimalan kemampuan karyawan melalui berbagai macam langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dan efektif sesuai dari dengan beberapa definisi diatas.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian kepemimpinan transformasional

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata pimpin, kemudian dengan menambahkan imbuhan (konjugasi) berubah menjadi kepemimpinan. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara ketaatan para pengikut bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan. Menurut Busro (2018:226), gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain. Menurut Fahmi (2021:15), "kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau bawahannya. Sederhananya, kepemimpinan adalah

proses membujuk orang lain untuk bekerja sama dalam menuju atau mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, salah satunya adalah kepemimpinannya. Setiap pemimpin pastinya mempunyai strategi atau gaya tersendiri untuk mengatur jalannya ritme organisasi serta mengatur cara bekerja pegawai atau karyawannya dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan secara bersama yang sudah disepakati dan disetujui sebelumnya. Ketika seorang pemimpin mampu menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang mendorong pertumbuhan, peningkatan dan perkembangan karyawan atau pegawai, dia adalah pemimpin yang sukses karena memungkinkan pemimpin untuk menjadi pencipta dan motivator bawahannya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawannya secara positif untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja menuju visi dan misi organisasi dengan menunjukkan cita-cita dan nilai-nilai yang tinggi. Ini membangun kepercayaan pada pemimpin. Cara memimpin ini berfokus pada wujud berkualitas, seperti visi, nilai, dan gagasan bersama, untuk membangun hubungan yang baik, memberi banyak makna pada setiap aktivitas, dan membuat proses perubahan menjadi lebih mudah. Jika para pemimpin atau pemimpin dapat berinteraksi langsung dengan karyawan atau pegawai selama pengambilan keputusan daripada saat mereka

melapor ke dewan direksi eksternal atau terkait dengan struktur birokrasi yang rumit, kepemimpinan transformasional akan lebih berhasil.

Menurut Jufrizen (2020) kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Menurut bashori (2019), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Gaya kepemimpinan transformasional disebut juga gaya kepemimpinan karismatik, hal ini didasarkan pada visi seorang pemimpin yang dapat mengubah individu atau karyawan (Khan et al., 2020:3).

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan atau pegawai. Hal ini disebabkan jika pemimpin secara konsisten memperhatikan karyawannya dan mendorong serta memotivasi mereka. Para karyawan atau pegawai akan merasa diperhatikan dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang akan meningkatkan kinerja pegawai, staf atau karyawan.

b. Ciri-ciri kepemimpinan transformasional

Menurut Khoirusmadi dalam Santoso dan Sulastri (2018) ada beberapa ciri-ciri tipe kepemimpinan transformasional yang dilakukan

oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Adapun ciri-ciri tersebut adalah yaitu sebagai berikut:

1. Adanya kesamaan yang paling utama yaitu jalannya organisasi yang digerakkan oleh kesadaran bersama.
2. Para pelaku mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi.
3. Adanya partisipasi dari pengikut atau orang yang dipimpin.

c. Indikator kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya ialah proses mempengaruhi orang lain. Bass dan Avolio dalam perdana (2020) mengatakan terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Dimensi yang menggambarkan perilaku seorang pemimpin transformasional yang membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus mempercayainya.

2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)

Dimensi yang menggambarkan seorang pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui pertumbuhan antusiasme dan optimisme.

3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Mampu menciptakan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan

motivasi kepada bawahan untuk mencari inovasi baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. *Individualized consideration* (pertimbangan individual)

Dimensi yang menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam pengembangan karir.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian motivasi

Manajemen organisasi sangat bergantung pada motivasi. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, setiap anggota harus termotivasi. Banyaknya perilaku individu, baik di sekolah, di tempat kerja, atau dalam aspek kehidupan sehari-hari lainnya, akan dipengaruhi oleh seberapa besar termotivasinya seseorang dalam suatu organisasi. Setiap orang dimotivasi oleh bagaimana mewujudkan ide, yaitu bagaimana menjalani kehidupannya dengan cara yang sesuai dengan peran dan fungsinya serta mencerminkan penghargaan orang tersebut terhadap kemampuannya.

Menurut Ismail (2018:41) motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang berperilaku. Dorongan itu dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berada dalam dirinya (intrinsic motivation) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri (extrinsic motivation). Faktor-faktor dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus, dan penghargaan masyarakat.

Hasibuan (2020), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Raharjo (2019:154) motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan. Menurut Zainal, V.R., et al (2018:607), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Akan selalu ada pemimpin atau manajer dalam organisasi apapun, seberapapun besarnya organisasi tersebut, yang selalu bekerja sama secara erat dengan bawahannya, tidak pernah bekerja sendiri, dan mengandalkan bantuan dari orang lain untuk menyelesaikan tugasnya. Untuk mencapai tujuan tertentu, dan untuk menyelesaikan pekerjaan, jelas itu tergantung pada motivasi. Motivasi adalah tentang bagaimana cara memotivasi bawahan agar mereka mau mengerahkan banyak upaya dan menggunakan semua atau seluruh keterampilan dan kemampuan mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Pada dasarnya, perusahaan atau instansi pemerintah tidak hanya menginginkan karyawan atau pegawai yang kompeten, cakap, dan terampil tetapi juga menginginkan karyawan atau pegawai yang mau bekerja dan bersedia mendapatkan hasil kerja yang terbaik atau maksimal. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan yang dapat menimbulkan ataupun membangun perilaku pegawai.

Motivasi yang ada dalam situasi organisasi dan lingkungan kerja dikenal dengan motivasi kerja. Motivasi tindakan sering dikaitkan dengan keberhasilan dan kegagalan pendidikan. Driving force atau tenaga penggerak yang mendorong semangatnya untuk bekerja. Individu biasanya akan lebih termotivasi untuk bekerja jika harapan tersebut terpenuhi. Setiana (2019:160), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja yaitu suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ajabar (2020:39), motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan, berdasarkan beberapa teori utama yang disajikan diatas, bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang dan menciptakan dorongan untuk bertindak untuk melakukan suatu tindakan yang dalam penilaiannya dapat memberinya manfaat sehingga keinginan terpuaskan atau terpenuhi.

b. Bentuk-bentuk motivasi

Menurut Mc. Clelland dalam Irham Fahmi (2018:100) bagi setiap individu memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam maju dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja yang dimiliki seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar sebagaimana

keduanya akan lebih baik bisa bersama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Motivasi muncul dalam 2 (dua) bentuk dasar yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi ekstrinsik atau dari luar
2. Motivasi instrinsik atau dari dalam diri seseorang atau kelompok

c. Jenis motivasi kerja

Menurut Hasibuan dalam Rani Kurniasari (2018:33), mengemukakan bahwa jenis motivasi antara lain:

1. Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Tujuan motivasi kerja

Beberapa tujuan yang bisa diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2018) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Indikator motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) menyebutkan ada 5 indikator motivasi yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transportasi dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub divisi,

tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, Dan penyelesaian masalah secara berkelompok. Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ansory (2018:213) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Fahmi (2018:2), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Adapun menurut Hasibuan (2018), yaitu kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Edison, Anwar, &

Komariyah (2018:91), mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses mengacu dan diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Jayanti & Syamsir (2018), kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan individu atau kelompok yang dilaksanakan atas dasar tanggung jawab, keterampilan dan pengalaman, keikhlasan dan kesadaran yang setinggi-tingginya, dan waktu yang merupakan kesimpulan kinerja berdasarkan dari beberapa pengertian dan penjelasan tersebut diatas.

b. Tujuan kinerja

Selain untuk menetapkan tolak ukur keberhasilan perusahaan atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya, kinerja juga bertujuan untuk mengetahui hasil tugas yang dibebankan atau diberikan kepada pegawai atau karyawan. Kinerja bertujuan untuk mengembangkan strategi yang harus diikuti perusahaan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, bukan hanya tujuan semata.

Tujuan kinerja karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:503-504), yaitu:

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah inspirasi
4. Tanggung jawab setiap individu

5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja
6. Mengusulkan kerangka kerja bagi supervisor
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
9. Sifatnya luas.

Berdasarkan hal di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memaksimalkan tujuan organisasi, instansi pemerintah atau perusahaan dan menemukan solusi untuk tantangan individu atau kolektif hingga solusi ditemukan.

c. Indikator kinerja

Wilson Bangun (2018:233-234) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
3. Kehadiran
Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.
4. Kemampuan kerjasama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sesuai kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam arti lain, kajian empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan untuk asumsi perbandingan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No .	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Bimo Adi Putra, Veta Lidya Delimah Pasaribu (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tumbakmas niagasakti	Gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Dari hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan

					terhadap kinerja karyawan.
2.	Senain, Usrotul Hasanah (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DPPPA)	Gaya kepemimpinan transformasional (X), kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3.	Alfi henri, Armansyah (2022)	Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada biro kesra sekda provinsi kepulauan riau	Motivasi kerja (X), Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4.	Natalia G. C. Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Saerang (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan	Gaya kepemimpinan (X1), keterlibatan kerja (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

					<p>kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Stevani Semet, Marjam Mangantar, Sileyljeova Moniharapon (2022)</p>	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara</p>	<p>Gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kinerja pegawai (Y).</p>	<p>analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan</p>

					terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Karmila Syahida Amaturrahman, Dr. Ida Nurnida, MM (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada kantor divisi pelayanan sdm PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Gaya kepemimpinan transformasional (X), Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan, dengan kontribusi pengaruh yang relatif kecil.
7.	Geovanno Harland Goni, Wilfried S. Mannopo, Joula J. Rogahang (2021)	Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna	Motivasi kerja (X), kinerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Faawanema Tafonao (2021)	Pengaruh motivasi kerja dan	Motivasi kerja (X1), kepemimpinan	Analisis regresi linier	Hasil penelitian ini menunjukkan

		kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa kabupaten nias selatan	n (X2), kinerja pegawai (Y)	berganda	bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat somambawa.
9.	Calvin Alfa Tangkudung, Rita N. Taroreh (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Gran Central Manado	Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Etos kerja (X2), Budaya organisasi (X3), Kinerja pegawai (Y)	Model regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja

					<p>karyawan Hotel Gran Central Manado. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Central Manado.</p>
10	Rystiana Ayu Azzahra, Dr. Dian Indiyati (2021)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PDAM Tirta Tarum Karawang)	Motivasi kerja (X), Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear sederhana	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PDAM tirta tarum karawang secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Karawang.</p>

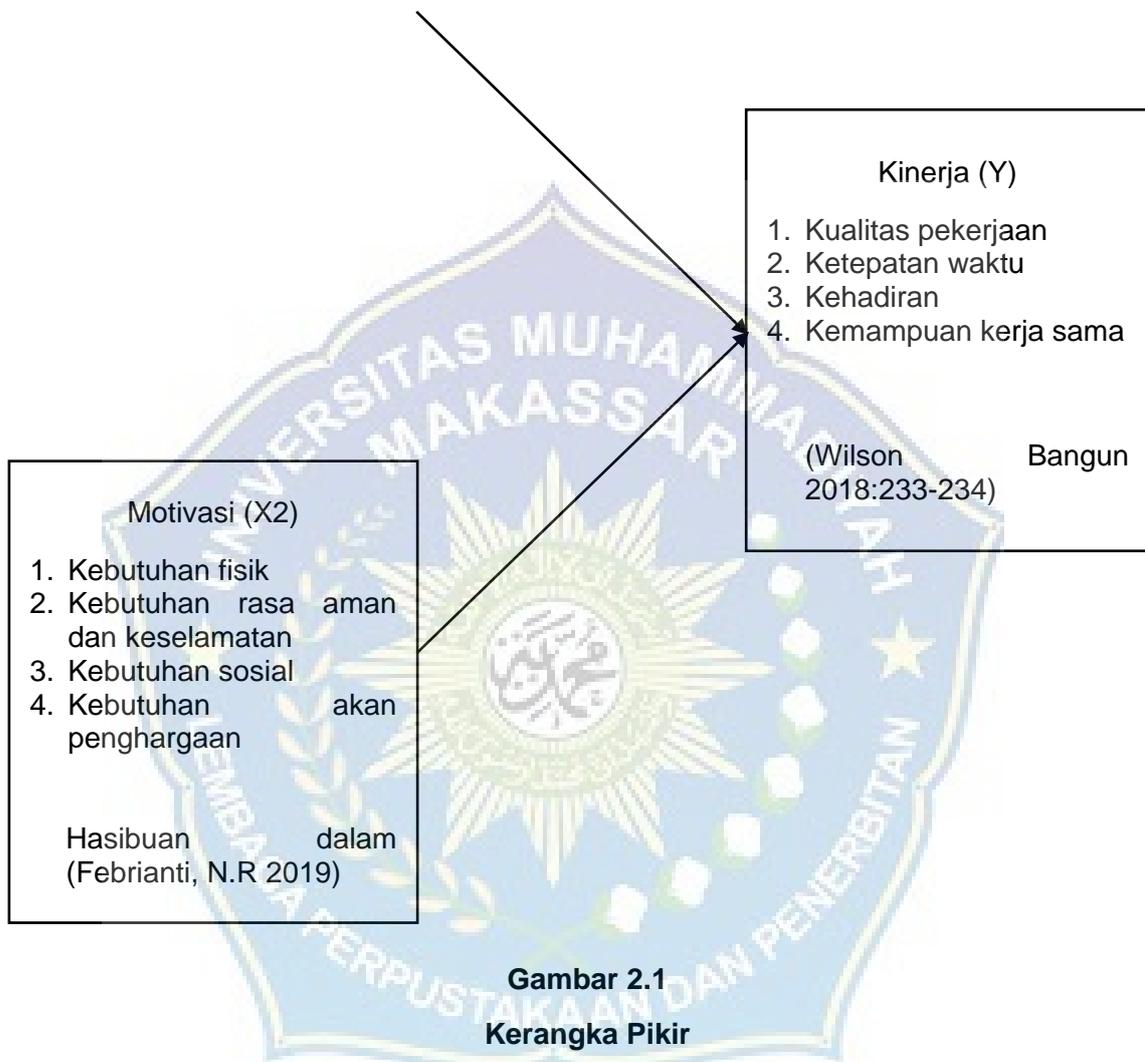
C. Kerangka Pikir

Kerangka seseorang dalam menggerakkan orang atau karyawan dalam mencapai tujuan jika mengerjakan sesuatu sesuai dengan karakteristiknya. Dengan membentuk kemitraan dan kerja sama, menegakkan ketertiban dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan, peran, wewenang dan tanggung jawab serta menjamin kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang handal juga akan mendorong potensi sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi pemerintah dengan sumber daya sehingga mampu bersaing secara efektif dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintah.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional (X1)

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal)
2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)
3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dengan tujuan penelitian diturunkan dari kerangka terhadap rumusan masalah yang telah di buat. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Desa pada kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone

H2 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Desa pada kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yaitu penelitian *Kuantitatif*. Metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor Desa Waekecece yang berlokasi di Waekecece, Kecamatan Lappariaja, Kabupaten Bone.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data-data yang direncanakan kurang lebih selama 2 (dua) bulan dimulai pada bulan Maret – April 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kuantitatif adalah jenis data yang bertujuan mengetahui data ordinal yang didapatkan dari hasil kuesioner yang diterjemahkan dengan menggunakan skala likert.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan atau karyawan.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa bahan tertulis yang berhubungan dengan penulisan ini.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:126) populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur desa di kantor desa Waekecece sebanyak 30 responden yaitu dari 5 kepala dusun, 5 ketua RT, 9 anggota BPD, 1 sekretaris desa, 1 bidang keamanan, 5 staf umum, 1 kasi pemerintahan, 1 kasi kesejahteraan, 1 kaur perencanaan, 1 kaur keuangan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Menurut Arikunto (2019), jika populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10% - 15% atau 15% - 25% atau lebih dari jumlah populasi. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka penulis mengambil sampel jenuh yaitu 30 orang responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2018:224), menjelaskan bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan atau triangulasi. Dalam suatu penelitian ilmiah, penulis melakukan teknik pengumpulan data dalam menyusun proposal ini ada 3 (tiga), yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen, baik dokumen tertulis, tergambar, dan elektronik.

F. Definisi operasional variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan peneliti. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas yakni kepemimpinan transformasional (X1) yaitu kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan atau pegawai. Hal ini disebabkan jika pemimpin secara konsisten memperhatikan karyawannya dan mendorong serta memotivasi mereka. perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh pemimpin baik itu di sebuah perusahaan atau instansi

kepada bawahan sebagai pengarahan, dukungan dan kerja sama.

indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- a) *Idealized influence* (pengaruh ideal)
- b) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)
- c) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)
- d) *Individualized consideration* (pertimbangan individual)

Bass dan Avolio dalam (Perdana, 2020)

2. Variabel bebas yakni motivasi (X₂) yaitu suatu dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang dan menciptakan dorongan untuk bertindak atau melakukan suatu tindakan yang dalam penilaiannya dapat memberinya manfaat sehingga keinginan terpuaskan atau terpenuhi.

indikator motivasi yaitu:

- a) Kebutuhan fisik
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan akan penghargaan

Hasibuan dalam (Febrianti, N.R 2019)

3. Variabel terkait yaitu kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan individu atau kelompok yang dilaksanakan atas dasar tanggung jawab, keterampilan, pengalaman, keikhlasan dan kesadaran yang setinggi-tingginya.

Berikut ini indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas pekerjaan
- b) Ketepatan waktu

- c) Kehadiran
- d) Kemampuan kerjasama

Wilson Bangun (2018:233-234)

G. Metode analisis data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji instrumen

a) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product momen antara masing-masing skor variabel dengan total skor variabel. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlation item – total correlation) dengan nilai r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika r hitung lebih kecil daripada r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b) Uji realibilitas

Uji realibilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang

jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dari seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:95).

Adapun persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana keterangan yaitu:

- Y = kinerja
- a = konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi
- X1 = kepemimpinan transformasional
- X2 = motivasi kerja
- e = error

3. Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi < 0,05.

b) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah

dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan variance pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut (Ghozali, 2018:120). Untuk menguji adanya gejala uji heteroskedastisitas digunakan pengujian dengan metode scatter plot, dengan kriteria hasil sebagai berikut:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik yang ada menyebar di atas dan bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran nilai VIF (*variance inflation factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai *Tolerance* > 0,10 (Ghozali, 2018:107).

H. Uji hipotesis

1. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu ukuran yang menunjukkan

besarnya sumbangan dari variabel x yang mempunyai pengaruh linear terhadap variasi naik turunnya Y. Naik maksimum atau terbesar dari koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 dimana r^2 tidak boleh negatif. Nilai r yang kecil berarti kemampuan variabel independen amat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) adalah untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} (Ghozali, 2018:78).

Adapun prosedur pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{ value} < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, hipotesis penelitian diterima.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hipotesis penelitian ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama dan Sejarah Singkat

Pada tahun 1992-an Desa Segeng Palie merupakan desa terluas di kecamatan Iappariaja dimekarkan menjadi Desa Waekecce'e, pemekaran dari Desa Waekecce'e. karena mengingat luasnya wilayah desa ini sehingga pelayanan terhadap masyarakat kurang maksimal. Pada tahun 1992 Desa Waekecce'e sudah menjalankan pemerintahannya sendiri hingga saat ini dan pertama kali di pimpin oleh A. Mappiasse yang merupakan kepala desa pertama.

Pada periode pertama yang merupakan pilkades kedua di Desa Waekecce'e, yang berhasil terpilih adalah A. Aman yang merupakan menantu dari Kepala Desa pertama dan Dua Periode Beliau Menjadi Kepala Desa Waekecce'e. setelah itu pada tahun 2003 di pemerintahan Desa Waekecce'e di jabat oleh A. Lilin Aman selama 1 Tahun kemudian A. Lilin Aman ikut mencalonkan diri sebagai calon kepala desa, dan A. Lilin kembali terpilih sebagai Kepala Desa dengan keberhasilan pembangunan infrastruktur, pemberdayaan masyarakat petani dan pembangunan lainnya berjalan dengan baik serta dapat dirasakan oleh masyarakat Desa sehingga dapat terpilih kembali untuk kedua kalinya. Dan pada tahun 2016 Diadakan Pemilihan Kepala Desa dan dimenangkan oleh kepala Desa Yaitu Bapak Muktar yang merupakan Putra Asli Desa Waekecce'e,

kemudian di tahun 2022 kembali diadakan pemilihan kepala desa dan berhasil terpilihnya kembali Bapak Muktar sebagai Kepala Desa. Mudah-mudahan di era pemerintahan bapak muktar akan membawa Desa Wakecece kedepannya menjadi lebih baik lagi.

2. Visi dan Misi

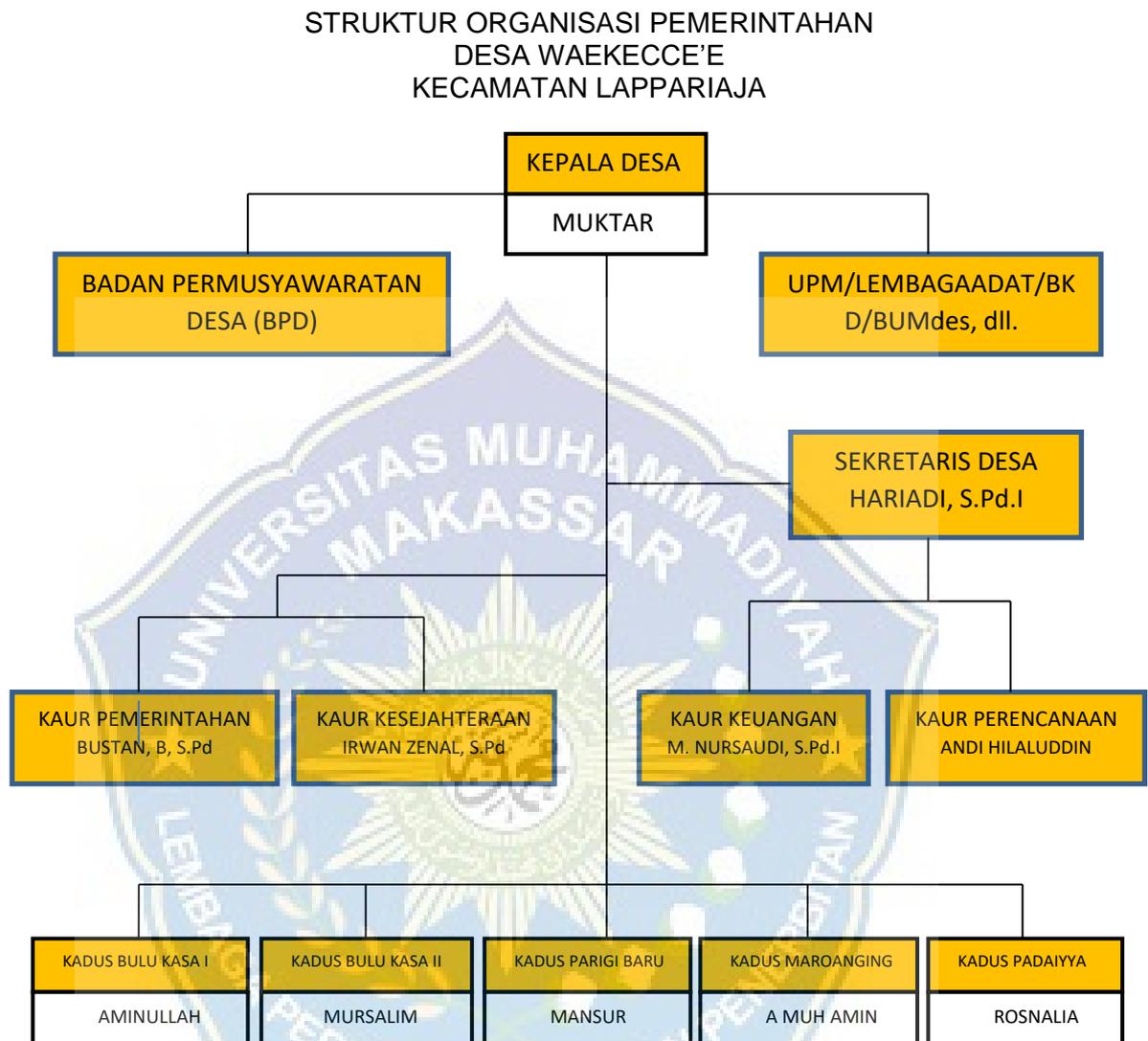
a. Visi

Terwujudnya Desa Waekece'e yang aman, sehat, cerdas, berdayasaing, berbudaya, berakhlak mulia guna peningkatan kesejahteraan masyarakat.

b. Misi

- 1) Mewujudkan system dan fasilitas pelayanan masyarakat
- 2) Membangun sumber daya manusia yang berkualitas
- 3) Pembangunan sarana dan prasarana Desa
- 4) Mewujudkan dan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik
- 5) Meningkatkan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat Desa
- 6) Meningkatkan kehidupan yang harmonis, toleransi, saling menghormati, dalam kehidupan berbudaya dan beragama di Desa Waekecece.

B. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur organisasi

C. Job Description

a. Kepala Desa

Tugas dan fungsi

1. Memang teguh dan mengamalkan pancasila, melaksanakan UUD 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara RI

2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat
3. Melaksanakan kehidupan demokrasi
4. Menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat
5. Melaksanakan prinsip tata pemerintahan Desa yang bersih dan bebas dari KKN
6. Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan Desa
7. Mentaati dan menegakkan seluruh peraturan perundang-undangan.
8. Menyelenggarakan administrasi Desa yang baik
9. Melaksanakan dan bertanggungjawabkan keuangan desa
10. Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan Desa
11. Mendamaikan perselisihan masalah di Desa yang dapat dibantu oleh lembaga adat
12. Mengembangkan pendapatan desa.
13. Membina mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat
14. Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan Desa
15. Mengembangkan potensi dan sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup
16. Memberikan laporan penyelenggaraan pemerintah Desa kepada Bupati/Walikota, memberikan laporan keterangan kepada BPD serta menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan Desa kepada masyarakat
17. Laporan penyelenggaraan pemerintahan Desa disampaikan

kepada Bupati/Walikota, melalui camat satu kali dalam satu tahun.

18. Laporan pertanggungjawaban kepada BPD disampaikan dalam satu kali dalam satu tahun dalam masyarakat BPD.

19. Menginformasikan laporan pemerintahan Desa kepada masyarakat, dapat berupa selebaran yang ditempelkan pada papan pengumuman atau secara lisan dalam berbagai pertemuan masyarakat desa atau radio komunitas.

20. Laporan akhir masa jabatan kepala Desa disampaikan kepada Bupati/Walikota melalui camat kepada BPD.

b. Sekertaris Desa

Tugas dan fungsi

1. Memberikan saran dan pendapat kepada kepala desa
2. Pemimpin, mengkoordinir dan mengendalikan serta mengawasi semua unsur dan kegiatan sekretaris desa.
3. Memberikan informasi mengenai keadaan sekretaris desa dan keadaan umum Desa
4. Merumuskan program kegiatan kepada Desa.
5. Melaksanakan unsur surat menyurat, kearsipan dan laporan
6. Mengadakan dan melaksanakan persiapan rapat dan mencatat hasil rapat.
7. Menyusun rancangan anggaran penerimaan dan belanja desa.
8. Mengadakan kegiatan anggaran penerimaan dan belanja desa.
9. Melaksanakan kegiatan pencatatan mutasi tanah dan pencatatan

administrasi desa.

10. Melaksanakan administrasi kependudukan administrasi pembangunan, administrasi masyarakat
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala Desa

c. Kepala Urusan Pemerintahan

Tugas dan fungsinya

1. Melaksanakan kegiatan administrasi penduduk Desa.
2. Melaksanakan dan memberi pelayanan masyarakat dalam hal kartu tanda penduduk.
3. Melaksanakan kegiatan administrasi pemerintahan
4. Melaksanakan pencatatan monografi Desa.
5. Melaksanakan kegiatan kemasyarakatan antara lain RT, RW dan kegiatan ketentraman dan ketertiban serta pertahanan sipil
6. Melaksanakan kegiatan administrasi peraturan desa dan keputusan kepala desa
7. Melaksanakan kegiatan administrasi pembangunan berdasarkan ketentuan berlaku.
8. Melaksanakan, mengawasi serta membina kegiatan sosial politik lainnya.

d. Kepala Urusan Pembangunan

Tugas dan fungsi

1. Melaksanakan kegiatan administrasi pembangunan Desa.
2. Melaksanakan pencatatan hasil swadaya masyarakat dalam

pembangunan desa.

3. Menghimpun data potensi desa serta menganalisa dan memeliharanya untuk dikembangkan
4. Melaksanakan pencatatan dan mempersiapkan bahan guna pembuatan daftar urutan serta mencatat daftar isian proyek/daftar isian kegiatan

e. Kepala Urusan Keuangan

Tugas dan fungsi

1. Melakukan kegiatan pencatatan mengenai penghasilan kepala desa dan perangkat desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Mengumpulkan dan mengalisis data sumber penghasilan desa yang baru untuk perkembangan
3. pengurusan administrasi keuangan
4. Melakukan kegiatan administrasi keuangan desa
5. Merencanakan penyusunan APBDES untuk dikonsultasikan dengan BPD
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris Desa.
7. Administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran

f. Kepala Urusan Umum

Tugas dan fungsi

1. Melaksanakan penerimaan dan mengadakan surat-surat Desa.
2. Melaksanakan penyediaan, penyimpanan, dan pendistribusian

alat-alat kantor, pemeliharaan dan perbaikan peralatan kantor.

3. Menyusun jadwal serta mengikuti perkembangan pelaksanaan piket.
4. Melaksanakan dan mengusahakan ketertiban dan membersihkan kantor dan bangunan lain milik Desa.
5. Menyelenggarakan pengelolaan dan buku administrasi umum.
6. pencatatan kekayaan Desa.
7. Melaksanakan persiapan penyelenggaraan rapat dan penerimaan tamu dinas serta kegiatan ke rumah tangga pada umumnya.

g. Kepala Dusun

Tugas dan fungsi

1. Membantu pelaksanaan tugas kepala desa dalam wilayah kerjanya
2. Membantu kepala desa dalam pembinaan dan mengkoordinasikan kegiatan RW (Rukun Wilayah) dan RT (Rukun Tetangga)
3. Melakukan kegiatan dalam rangka pembinaan dan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
4. Melakukan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan oleh kepala desa.

D. Hasil Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja aparatur Desa sedangkan

analisis penelitian ini adalah kantor Desa Waekecce'e kecamatan lappariaja.

1. Deskripsi Data

Data didalam penelitian ini dedapatkan atau diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, adapun kuesioner yang dibagikan atau disebar berjumlah 30 kuesioner, yang dilakukan pada tahun 2023. Dan dari keseluruhan kuesioner yang telah disebar kuesioner yang kembali dan dapat diolah yaitu 30 kuesioner.

Tabel 4.1 kuesiner yang dikembalikan

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	30
2	Kuesioner yang di kembalikan	30
3	Kuesioner yang bisa diolah	30

2. Deskriptif Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh aparaturnya Desa pada Kantor Desa Waekecce'e. berdasarkan pada 30 kuesioner yang dapat diolah maka diperoleh informasi deskripsi responden yang dapat dilihat ditabel berikut:

a. Umur atau usia

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan dan telah kembali, untuk lebih jelas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 deskripsi responden berdasarkan umur atau usia

No	Usia	Jumlah
1	21-30 tahun	7
2	31-50 tahun	23
	Total	30

Sumber : Data Primer

Tabel karakteristik respond berdasarkan umur atau usia diatas, menunjukkan bahwa ting kat usia dari 21-30 tahun berjumlah 7 orang responden dan usia dari 31-50 tahun sebanyak 23 orang responden dan total keseluruhan responden berjumlah 30 orang sesuai sampel di penelitian ini.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamins responden di penelitian ini bisa di bagi atau dikelompokkan menjadi dua yaitu kelomppok laki-laki dan kelompok perempuan; untuk lebih jelas bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	26
2	Perempuan	4
	Total	30

Sumber : Data Primer

Tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 26 orang rponden dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang responden, jumlah

keseluruhan responden sebanyak 30 orang sesuai sampel di penelitian ini.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan dan telah kembali dapat diketahui tingkat pendidikan, untuk lebih jelas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA/SMK	16
2	S1	14
	Total	30

Sumber : Data Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan akhir di SMA/SMK sebanyak atau berjumlah 16 orang, dan sebanyak 14 orang ditingkat pendidikan S1. Jumlah keseluruhan responden sebanyak 30 orang responden sesuai dengan sampel penelitian ini.

3. Deskripsi variable

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebar kuesioner. Dan di dalam penelitian ini yang menjadi responden terdapat sebanyak 30 orang aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecece.

a. Kepemimpinan transformasional (X1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari aparatur Desa melalui

kuesioner, diperoleh deskripsi item pertanyaan mengenai kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi variabel kepemimpinan transformasional

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	3	5	4.40	.814
X1.2	30	3	5	4.63	.615
X1.3	30	2	5	3.23	.728
X1.4	30	3	5	4.50	.572
X1.5	30	2	4	3.03	.669
X1.6	30	3	5	3.70	.750
X1.7	30	2	5	3.80	.847
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Pemimpin merupakan role model atau panutan saya dalam instansi. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 3, Mean sebanyak 4,40 serta Std. deviation sebanyak 0,814.
2. Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 3, Mean sebanyak 4,63 serta Std. deviation sebanyak 0,615.
3. Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 2, Mean sebanyak 3,23 serta Std. deviation sebanyak 0,728.
4. Pemimpin selalu menekankan pentingnya tujuan serta

komitmen dalam bekerja. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 3, Mean sebanyak 4,50 serta Std. deviation sebanyak 0,572.

5. Pemimpin saya memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 4 dan bobot minimum 2, Mean sebanyak 3,03 serta Std. deviation sebanyak 0,669.

6. Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 3, Mean sebanyak 3,70 serta Std. deviation sebanyak 0,750.

7. Pemimpin saya selalu berpartisipasi pada pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 2, Mean sebanyak 3,80 serta Std. deviation sebanyak 0,847.

b. Motivasi kerja (X2)

Dari data yang didapat dari aparaturnya melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi item pertanyaan mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi variabel motivasi kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	2	4	2.60	.724
X2.2	30	2	5	3.20	.610
X2.3	30	2	5	3.23	.774
X2.4	30	2	5	3.90	.885
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di kantor ini di akui oleh atasan. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 4 dan bobot minimum 2, mean sebanyak 2,60 serta Std. deviation sebanyak 0,724.
2. Saya menerima gaji yang cukup sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 2, mean sebanyak 3,20 serta Std. deviation sebanyak 0,610.
3. Saya selalu berhubungan baik terhadap sesama pegawai atau aparatur yang lain. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 2, mean sebanyak 3,23 serta Std. Deviation sebanyak 0,774.
4. Instansi sudah menciptakan kondisi ruangan kerja yang aman. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 2, mean sebanyak

3,90 serta Std. Deviation sebanyak 0,885.

c. Kinerja aparatur Desa (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari aparatur Desa melalui kuesioner, diperoleh deskripsi item pertanyaan mengenai kinerja aparatur Desa sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi variabel kinerja aparatur

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	30	2	4	2.93	.691
Y.2	30	2	5	3.50	.731
Y.3	30	2	4	2.80	.805
Y.4	30	2	5	4.03	.809
Y.5	30	2	5	3.67	.922
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data di olah 2022

Dari tabel diatas di simpulkan sebagai berikut ini:

1. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan instansi atau perusahaan. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 4 dan bobot minimum 2, Mean sebanyak 2,93 serta Std. deviation sebanyak 0,691.
2. Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 2, Mean sebanyak 3,50 serta Std. deviation sebanyak 0,731.
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 4 dan bobot minimum 2, Mean sebanyak 2,80 serta Std.

deviation sebanyak 0,805.

4. Saya selalu terbuka dengan perbedaan orang lain. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 2, Mean sebanyak 4,03 serta Std. deviation sebanyak 0,809.

5. Tingkat kehadiran saya tinggi selama bekerja disini dan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Dari pernyataan ini jawaban responden dengan bobot maximum 5 dan bobot minimum 2, Mean sebanyak 3,67 serta Std. deviation sebanyak 0,922.

4. Uji Instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui sah atau valid tidaknya pernyataan di dalam suatu kuesioner. Dari data yang didapatkan dalam penelitian ini, hasil pengujian validitas instrument menunjukkan sebagai berikut ini:

Tabel 4.8 hasil uji validitas kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja aparatur Desa

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,474	0,361	Valid
	X1.2	0,370	0,361	Valid
	X1.3	0,568	0,361	Valid
	X1.4	0,597	0,361	Valid
	X1.5	0,766	0,361	Valid
	X1.6	0,743	0,361	Valid
	X1.7	0,752	0,361	Valid

Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,662	0,361	Valid
	X2.2	0,863	0,361	Valid
	X2.3	0,835	0,361	Valid
	X2.4	0,753	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,871	0,361	Valid
	Y.2	0,826	0,361	Valid
	Y.3	0,661	0,361	Valid
	Y.4	0,817	0,361	Valid
	Y.5	0,744	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dilihat bahwa seluruh atau semua pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid. Hal ini terbukti diperolehnya nilai koefisien korelasi r hitung $> 0,361$. Nilai r tabel $0,361$ di peroleh dari rumus $df=(N-2)$ dimana $df=(30-2)$.

b. Uji Reabilitas

Untuk mencari reabilitas instrument yang menggunakan teknik dari cronbach di penelitian ini dengan menggunakan alat bantu pengolah data SPSS. Dan lebih jelasnya bisa disajikan hasil uji reabilitas dengan tabel berikut:

Tabel 4.9 hasil uji reabilitas kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Desa

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (X1)	0.720	7	Reliable
Motivasi (X2)	0.768	4	Reliable
Kinerja (Y)	0.834	5	Reliable

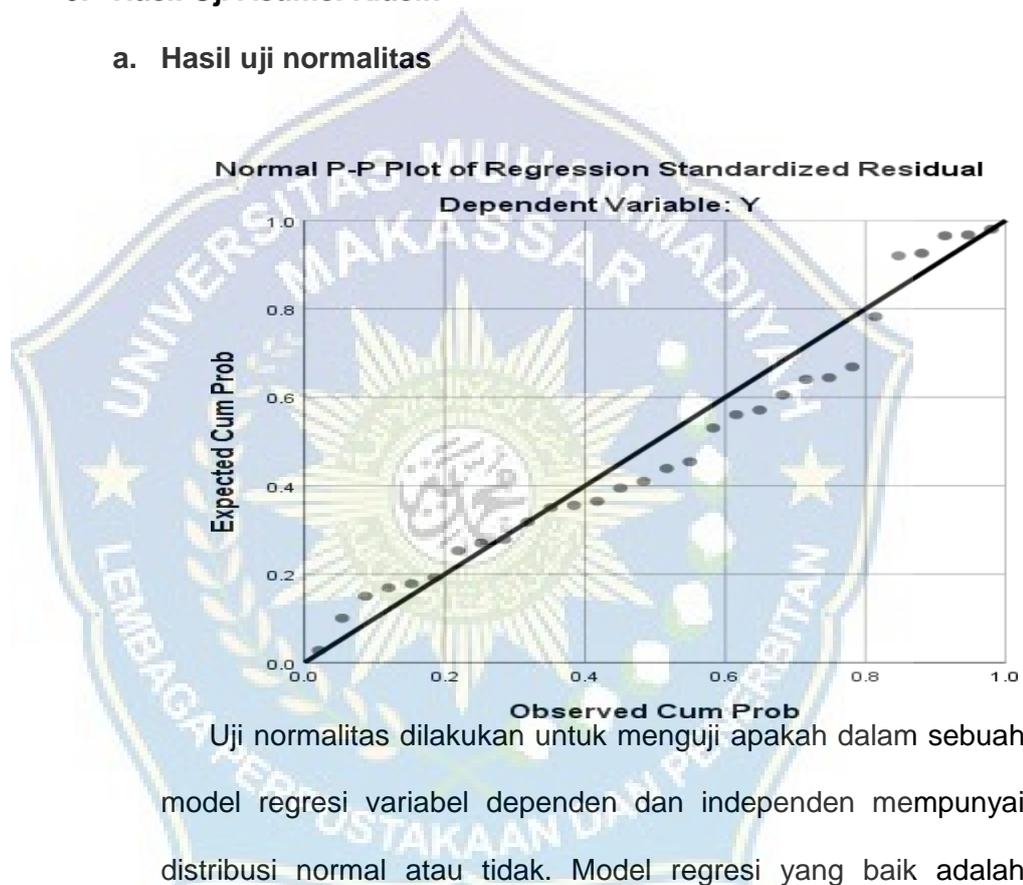
Sumber : hasil olah data SPSS 25

Hasil uji reabilitas seperti yang ada pada tabel di atas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha variabel X1, X2 dan Y lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliable. Dari hasil olah

data diatas bisa dilihat bahwa nilai Crobach's Alpha variabel X1 adalah 0,720, variabel X2 0,768, dan variabel Y adalah 0,834. Nilai ini lebih besar dari 0,60. Dikatakan sudah reliable karena memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak dilakukan pengujian hipotesis penelitian.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil uji normalitas

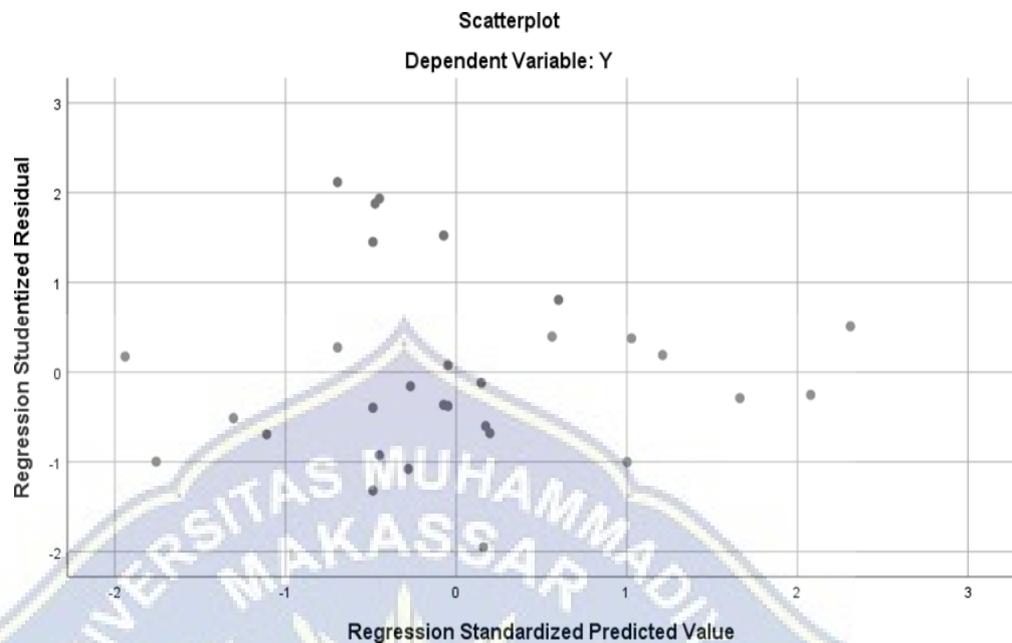


Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.2 hasil uji normalitas

Dari gambar 4.2 diatas dapat dilihat grafik normal P-Plot, menunjukkan bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik mengikuti garis diagonal, dan ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olah data SPSS versi 25

Gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa data tersebut tersebar sebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 (nol) atau sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa dan dapat dikatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau aparatur berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

c. Uji multikolinieritas

Tabel 4.10

Hasil uji multikolinieritas

Variabelbebas	Variabel terikat	B	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)		-1,818		-,486	,631		
Kepemimpinan transformasional (X1)	Kinerja (Y)	0,457	0,456	2,910	,007	0,739	1,353
Motivasi kerja (X2)	Kinerja (Y)	0,485	0,365	2,328	,028	0,739	1,353
R = 0,714 R Square = 0,510 F = 14,073 Sig = 0,000							
Y= -1,818+0,457 X1+0,485 X2							

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi masing-masing variabel bebas diatas 0,1 yaitu 0,739 dan nilai VIF dibawah 10,00 yaitu 1,353. Maka tidak terdapat multikolinearitas pada variabel bebas.

6. Uji Regresi Linear berganda

Model regresi linear berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel tak bebas. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Desa Waekecce'e, bisa diketahui melalui rekapitulasi hasil regresi linear berganda pada data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X).

Berdasarkan data penelitian semua variabel dimasukkan, penyelesaian regresi linear berganda dilakukan dengan diolah data

pada penelitian dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.818	3.743		-.486	.631
	X1	.457	.157	.456	2.910	.007
	X2	.485	.208	.365	2.328	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25

Hasil model persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel diatas yaitu Unstandardized Coefficients sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -1,818 + 0,457 X_1 + 0,485 X_2$$

Dimana yaitu:

X1 = Kepemimpinan transformasional

X2 = Motivasi kerja

Y = Kinerja aparatur Desa

a = Nilai konstanta

b = arah koefisien regresi

Dari persamaan diatas maka menunjukkan bahwa:

a = -1,818 merupakan nilai konstanta, jika kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) = 0, maka kinerja aparatur (Y) adalah sebesar -1,818.

β_1 = Besarnya koefisien regresi kepemimpinan transformasional

(X1) sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan dengan meningkatnya variabel kepemimpinan transformasional (X1) maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,457.

β_2 = Besarnya koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,485. Ini menunjukkan dengan meningkatnya variabel motivasi kerja (X2) maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,485.

Dengan demikian dapat dinyatakan variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja aparatur (Y).

E. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 4. 12 hasil uji parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-1.818	3.743		-.486	.631
	X1	.457	.157	.456	2.910	.007
	X2	.485	.208	.365	2.328	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif atau baik terhadap kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,910 dan nilai t tabel sebesar 2,084, maka nilai t hitung > t tabel

(2,910>2,048) dan nilai signifikan t tabel lebih kecil dari 0,050 (0,007<0,050) serta variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,328 dan nilai t tabel sebesar 2,084, maka nilai t hitung>t tabel (2,328>2,048) dan nilai signifikan t tabel lebih kecil dari 0,050 (0,028<0,050). Maka dapat diketahui hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

b. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian ini dipakai untuk menghitung besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikat. Hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan memakai SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.13 hasil koefisien uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.474	2.237
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Dari tabel diatas bahwa R= 0,714. Data menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 kuat jadi ini berarti bahwa variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh kuat terhadap variabel Y sebesar 51,0 yang menggambarkan fakta di tempat penelitian. Sedangkan sisanya sebesar atau dengan nilai 49,0 tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecce'e dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden lalu mengumpulkannya kembali. Dan pembahasan yang disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Aparatur Desa

Berdasarkan uji statistik hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Desa pada kantor desa waekecce'e. Berdasarkan data yang diperoleh dari analisis regresi linear berganda, nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,457 artinya peningkatan nilai variabel kepemimpinan transformasional akan meningkatkan variabel kinerja aparatur sebesar 0,457.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat penelitian dari Senain, Usrotul Hasanah (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecce'e. Dari hasil uji regresi linier berganda didapatkan nilai koefisien regresi variabel motivasi

kerja sebesar 0,485 artinya peningkatan nilai variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,485.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat penelitian Geovanno Harland Goni, Wilfried S. Mannopo, Joula J. Rogahang (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap karyawan.

Dari hasil uji T di dapatkan nilai signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,007 dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,028 menunjukkan t tabel lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur (Y) pada kantor desa waekcece kecamatan lappariaja kabupaten bone.

Dari uji determinasi didapatkan nilai R sebesar 0,714. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja dengan dasar pengambilan keputusan bahwa nilai tingkat hubungan dari 0.60-0,799 dikatakan memiliki hubungan yang kuat, maka dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat terhadap kinerja pada kantor desa waekcece.

Dari hasil uji statistic didapatkan perbandingan antara variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, dimana variabel yang memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja adalah variabel motivasi kerja dengan nilai kontribusi yaitu sebesar 0,485 sedangkan variabel kepemimpinan transformasional dengan nilai kontribusi yang diberikan terhadap kinerja yaitu sebesar 0,457. Dari hasil perbandingan

disimpulkan peningkatan kinerja aparatur atau pegawai pada kantor desa waekeceee yang berpengaruh lebih besar antara variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja adalah variabel motivasi kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dijelaskan dan dipaparkan pada bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Dalam artian menunjukkan semakin baik atau bagus kepemimpinan transformasional yang ada maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki atau mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Dalam artian bahwa semakin bagus atau baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja aparatur yang dihasilkan.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti dalam hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan Bagi pemimpin, hendaknya memperhatikan gaya kepemimpinan dan lebih memaksimalkan lagi yang diterapkan karena gaya kepemimpinan merupakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
2. Alangkah baiknya memperhatikan cara dalam memberikan atau dalam penyampaian motivasi atau arahan agar dapat diterima dengan baik oleh pegawai atau aparatur.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang baik juga terhadap kinerja pegawai,

maka oleh karena itu sebaiknya hal ini tetap dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lebih baik lagi agar aparaturnya Desa lebih giat dalam melakukan dan melaksanakan tanggung jawab yang diembannya.

4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai atau bawahan di dalam suatu instansi atau perusahaan, model kepemimpinan transformasional harus lebih ditingkatkan lagi sehingga kinerja karyawan atau pegawai juga akan meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 232-236.
- Ansory, A. F dan indrasari, M. (2018). *Manajemene Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardi, F. N. (2020). *Effect Of Compensation, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Shelter Nusantara Surabaya*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Litbang.Kemkes.go.id
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73-84, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>. Akreditasi Sinta S5
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2018). *Manajemen Kinerja, Motivasi, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Febrianti, N. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman.
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 622-633.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju*. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30-39
- Fitriani, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank DKI Cabang Juanda)*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*, 1(1), 141-150.
- Imelda, I., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan*. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).
- IRMA ROSIANA, I. R. M. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Layer Printing Jakarta Utara*.
- Jerusalem, A. A. A. M. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Industri Kerajinan Jaket Kulit Mending Yogyakarta*. *Prosiding Pendidikan Teknik Boga Busana*, 14(1).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874.Akreditasi_sinta_S5
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). *The Interplay Of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior*. *SAGE Open*, 10(1): 1-16. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kholid, M. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Perkasa Pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA)*.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Marisyah, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553-562.
- Mauldy, I., & Asep, S. (2020). *Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Alfamart Matraman Raya 3 Jakarta Timur)*.

- Perdana, Baruna Rizky. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi Kasus di Kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*. Skripsi. Fakultas ekonomi universitas negeri semarang.
- Pribadi, M. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibnas Se-Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 13(1).
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Rahmawati, E., Nurlaela, S., & Samrotun. Y. C. (2021). Determinasi Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan, Intensitas Modal Dan Umur Perusahaan Terhadap Tax Avoidance. *Ekonomis: Journal Of Economics and Business*, 5(1), 158-167.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *"Human Capital Management"*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Santoso dan Sulastri. (2018). *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pengayoman Pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Sukadana Lampung Timur"*. *Jurnal Ekonomi Vol 4 No.1*.
- Septiana, V. G., Haryanto, Y., & Kuncoro, A. (2022). Perancangan Sistem Aplikasi Arsip Data Menggunakan Java Pada Kantor Notaris Kabupaten Bogor. In *Semnas Ristek (Vol. 6, No. 1)*.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wardhani, T. A., Lubis, A. S., & Hidayat, T. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM DI PTPN III (PERSERO) Medan*. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN (Vol. 3, No. 1, pp. 234-240)*.
- Zainal, V. R., Ramly, M., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ketiga. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1 KUESIONER**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA WAEKECCEE
KECAMATAN LAPPARIAJA KABUPATEN BONE**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Saya Yuzril, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Waekecece Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone”**.

Kuesioner dibuat dalam rangka penyusunan skripsi yang menjadi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner penelitian saya. Atas partisipasinya dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, April 2023

Hormat saya,

Yuzril

Identitas Responden

Mohon dijawab sesuai dengan situasi sebenarnya, isilah titik-titik dibawah ini!

Nama(bisa untuk tidak diisi)

Jenis Kelamin:.....

Pendidikan:.....

Umur..... Tahun

Lama bekerja:.....Tahun..... Bulan



Daftar Pengisiang Kuesioner

Silahkan memberikan jawaban berdasarkan pengalaman dan pengetahuan Bapak/Ibu selaku auditor. Besarnya signifikansi yang setiap butir dari setiap pengaruh yang dapat anda nyatakan dengan cara memberikan *checklist* pada angka jawaban yang dianggap paling tepat. Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, jawaban yang dapat diberikan pada pilihan jawaban yang paling mendekati skor jawaban adalah sebagai berikut:

SS : Sangat setuju dengan skor jawaban (5)

S : Sangat setuju dengan skor jawaban (4)

CS : Cukup setuju dengan skor jawaban (3)

TS : Tidak setuju dengan skor jawaban (2)

STS : Sangat tidak setuju dengan skor jawaban (1)

A). Kepemimpinan Transformasional (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL						
1.	Pemimpin merupakan role model atau panutan saya dalam instansi					
2.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
3.	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan					
4.	Pemimpin selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen dalam bekerja					
5.	Pemimpin saya memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya					

6.	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Pemimpin saya selalu berpartisipasi pada pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan					

Sumber : (Bass dan Avolio dalam Perdana, 2020)

B). Motivasi Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
MOTIVASI KERJA						
1.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di kantor ini di akui oleh atasan.					
2.	Saya menerima gaji yang cukup sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3.	Saya selalu berhubungan baik terhadap sesama pegawai atau aparatur yang lain					
4.	Instansi sudah menciptakan kondisi ruangan kerja yang aman					

Sumber : (Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019))

C). Kinerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
KINERJA						

1.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan instansi atau perusahaan.					
2.	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya selalu terbuka dengan perbedaan orang lain					
5.	Tingkat kehadiran saya tinggi selama bekerja disini dan 77ating sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.					

Sumber : (Wilson Bangun, 2018)

LAMPIRAN II : TABULASI DATA KUESIONER X1, X2, Y

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
3	4	3	4	2	3	3	22	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	13
5	4	3	4	2	3	3	24	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	13
3	3	2	4	2	3	3	20	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13
5	5	5	5	4	5	4	33	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	4	5	5	4	5	5	31	4	4	4	5	17	4	4	4	5	3	20
3	4	4	4	3	3	2	23	3	2	2	2	9	2	3	2	2	2	11
4	4	3	5	3	4	4	27	2	3	3	3	11	2	3	2	3	3	13
5	3	4	5	4	4	4	29	3	2	2	4	11	4	4	4	4	4	20
5	5	3	5	3	3	3	27	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	15
5	5	3	4	3	3	4	27	2	3	3	4	12	3	3	2	4	4	16
3	5	4	4	4	3	3	26	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
5	5	3	5	3	4	4	29	2	3	3	4	12	3	3	3	4	4	17
5	5	4	5	4	4	5	32	3	4	3	4	14	3	4	3	5	5	20
5	5	3	5	3	5	5	31	2	3	3	4	12	3	3	3	5	5	19
5	5	3	5	3	4	4	29	2	3	3	3	11	3	3	2	4	4	16
5	5	3	4	3	3	4	27	2	3	3	3	11	3	4	3	5	4	19
5	5	3	4	3	3	4	27	2	3	4	4	13	3	3	2	4	4	16
5	5	3	4	3	4	3	27	3	3	3	4	13	3	4	3	4	3	17
5	5	3	5	3	3	4	28	3	4	3	5	15	3	4	3	5	5	20
5	5	2	4	3	3	4	26	3	3	2	3	11	3	5	2	5	5	20
5	5	3	3	2	3	3	24	3	3	3	5	14	3	4	3	5	5	20
4	5	3	4	3	4	5	28	2	3	2	4	11	2	3	3	4	2	14
5	5	4	5	4	4	5	32	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	23
4	5	3	5	3	4	3	27	2	3	4	5	14	3	3	2	4	4	16

LAMPIRAN III : UMUR ATAU USIA

		Frequency	Percent	ValidPercent
Valid	21-30 tahun	7	23.3	23.3
	31-50 tahun	23	76.7	76.7
	Total	30	100.0	100.0

LAMPIRAN IV : JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	ValidPercent
Valid	Laki-laki	26	86.7	86.7
	Perempuan	4	13.3	13.3
	Total	30	100.0	100.0

LAMPIRAN V : TINGKAT PENDIDIKAN TERAHIR

		Frequency	Percent	ValidPercent
Valid	SMA/SMK	16	53.3	53.3
	S1	14	46.7	46.7
	Total	30	100.0	100.0

**LAMPIRAN VI : UJI VALIDITAS
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)**

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	PearsonCorrelation	1	.441*	-0.163	0.074	0.101	0.090	.370*	.474**
	Sig.(2-tailed)		0.015	0.389	0.697	0.594	0.635	0.044	0.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	PearsonCorrelation	.441*	1	-0.110	0.049	0.031	0.052	0.185	.370*
	Sig.(2-tailed)	0.015		0.561	0.797	0.872	0.783	0.327	0.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	PearsonCorrelation	-0.163	-0.110	1	0.290	.763**	.449*	0.246	.568**
	Sig.(2-tailed)	0.389	0.561		0.120	0.000	0.013	0.190	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	PearsonCorrelation	0.074	0.049	0.290	1	.405*	.603**	0.285	.597**
	Sig.(2-tailed)	0.697	0.797	0.120		0.026	0.000	0.127	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	PearsonCorrelation	0.101	0.031	.763**	.405*	1	.502**	.499**	.766**
	Sig.(2-tailed)	0.594	0.872	0.000	0.026		0.005	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	PearsonCorrelation	0.090	0.052	.449*	.603**	.502**	1	.500**	.743**
	Sig.(2-tailed)	0.635	0.783	0.013	0.000	0.005		0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	PearsonCorrelation	.370*	0.185	0.246	0.285	.499**	.500**	1	.752**
	Sig.(2-tailed)	0.044	0.327	0.190	0.127	0.005	0.005		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	PearsonCorrelation	.474**	.370*	.568**	.597**	.766**	.743**	.752**	1
	Sig.(2-tailed)	0.008	0.044	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN VII : MOTIVASI KERJA (X2)

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	PearsonCorrelation	1	.578**	0.357	0.205	.662**
	Sig.(2-tailed)		0.001	0.053	0.278	0.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	PearsonCorrelation	.578**	1	.701**	.485**	.863**
	Sig.(2-tailed)	0.001		0.000	0.007	0.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	PearsonCorrelation	0.357	.701**	1	.539**	.835**
	Sig.(2-tailed)	0.053	0.000		0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	PearsonCorrelation	0.205	.485**	.539**	1	.753**
	Sig.(2-tailed)	0.278	0.007	0.002		0.000
	N	30	30	30	30	30
X2	PearsonCorrelation	.662**	.863**	.835**	.753**	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30

LAMPIRAN VIII : KINERJA (Y)

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	PearsonCorrelation	1	.682**	.718**	.559**	.505**	.871**
	Sig.(2-tailed)		0.000	0.000	0.001	0.004	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	PearsonCorrelation	.682**	1	.469**	.612**	.511**	.826**
	Sig.(2-tailed)	0.000		0.009	0.000	0.004	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	PearsonCorrelation	.718**	.469**	1	0.328	0.139	.661**
	Sig.(2-tailed)	0.000	0.009		0.076	0.463	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	PearsonCorrelation	.559**	.612**	0.328	1	.663**	.817**
	Sig.(2-tailed)	0.001	0.000	0.076		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	PearsonCorrelation	.505**	.511**	0.139	.663**	1	.744**
	Sig.(2-tailed)	0.004	0.004	0.463	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y	PearsonCorrelation	.871**	.826**	.661**	.817**	.744**	1
	Sig.(2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** .Correlationis significantatthe0.01level(2-tailed).

**LAMPIRAN IX : UJI REABILITAS
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)**

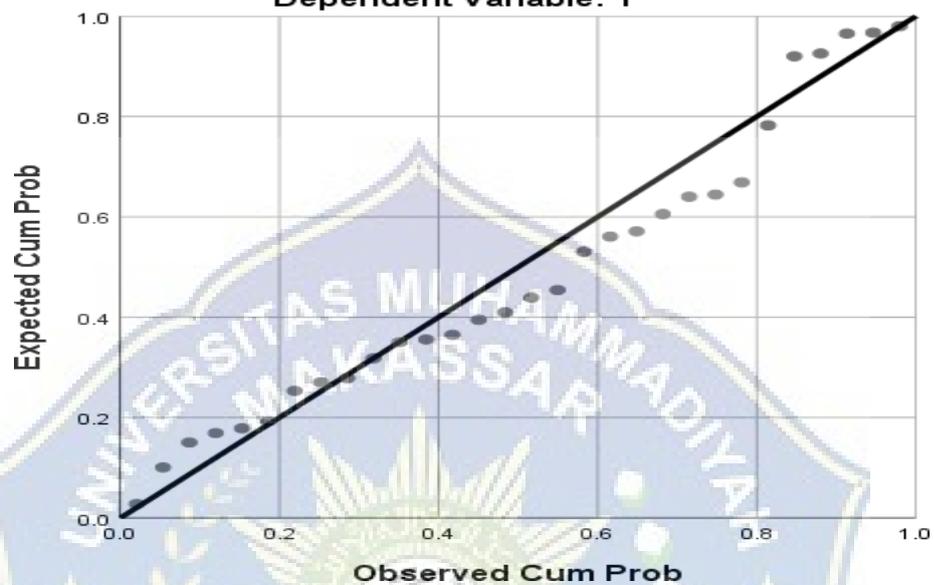
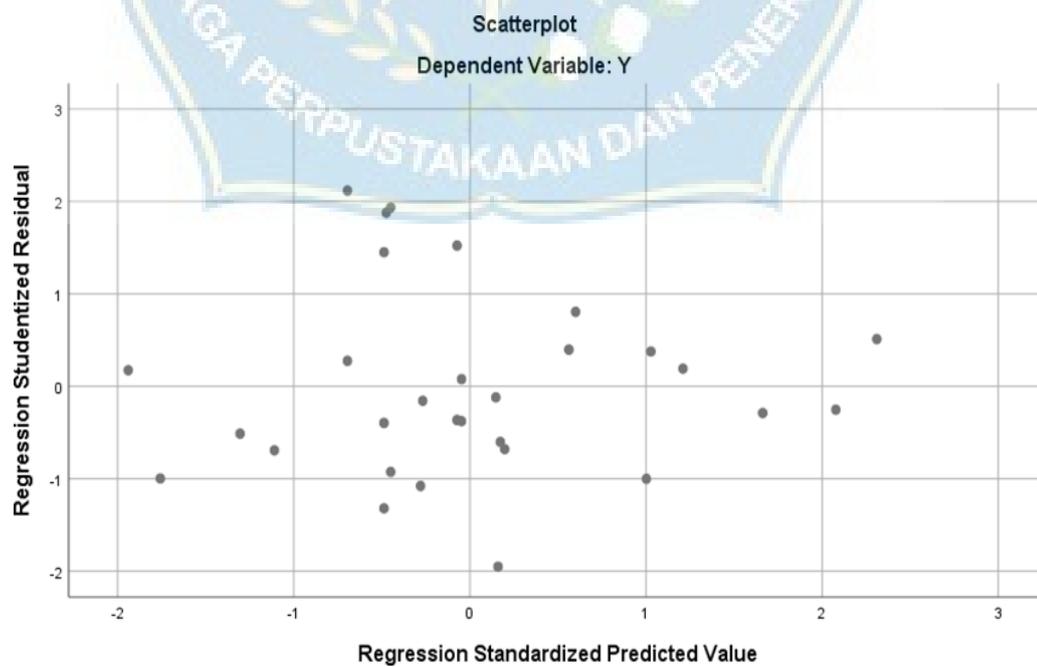
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.720	7

MOTIVASI KERJA (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.768	4

KINERJA (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.834	5

LAMPIRAN X : UJI NORMALITAS**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**
Dependent Variable: Y**LAMPIRAN XI :**

LAMPIRAN XII : UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabelbebas	Variabel terikat	B	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)		-1,818		-,486	,631		
Kepemimpinan transformasional (X1)	Kinerja (Y)	0,457	0,456	2,910	,007	0,739	1,353
Motivasi kerja (X2)	Kinerja (Y)	0,485	0,365	2,328	,028	0,739	1,353
R = 0,714 R Square = 0,510 F = 14,073 Sig = 0,000							
$Y = -1,818 + 0,457 X_1 + 0,485 X_2$							

LAMPIRAN XIII : UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.818	3.743		-.486	.631
	X1	.457	.157	.456	2.910	.007
	X2	.485	.208	.365	2.328	.028

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN XIV : UJI DETERMINASI R SQUARE

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.474	2.237
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

LAMPIRAN XV : UJI T (PARSIAL)

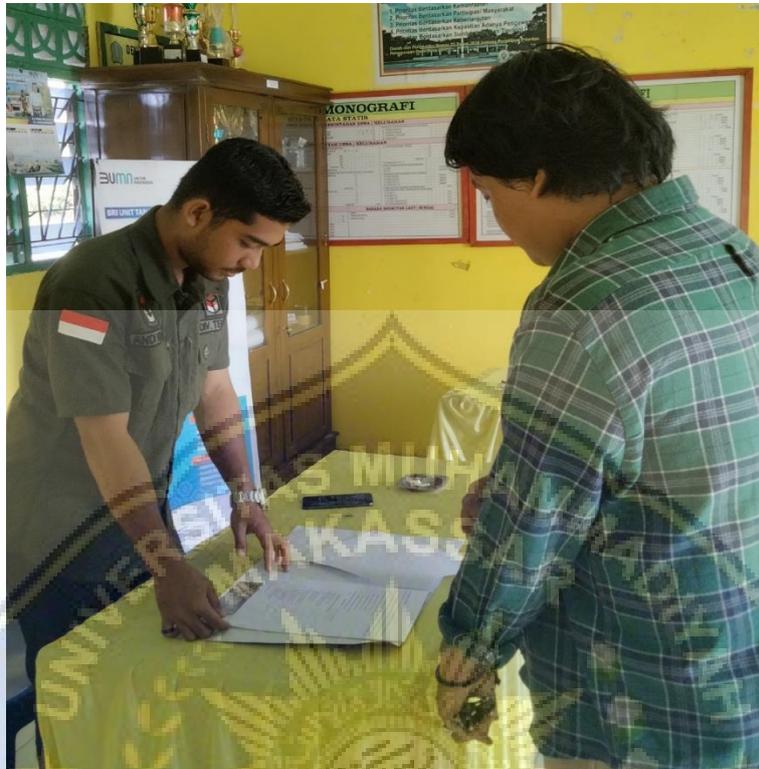
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.818	3.743		-.486	.631
	X1	.457	.157	.456	2.910	.007
	X2	.485	.208	.365	2.328	.028
b. Dependent Variable: Y						

LAMPIRAN XVI : DOKUMENTASI
(DOKUMENTASI BERSAMA KEPALA DESA DAN BEBERAPA
APARATUR DESA)











MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 734/05/C.4-VIII/II/1444/2023
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

07 Sya'ban 1444 H
27 February 2023 M

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 214/05/A.2-II/II/44/2023 tanggal 25 Februari 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : YUZRIL
No. Stambuk : 10572 1137018
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Kantor Desa Waekecee Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 1 Maret 2023 s/d 30 April 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 12239/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Bone
Perihal : Izin penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 734/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 27 Februari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : YUZRIL
Nomor Pokok : 105721137018
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PADA KANTOR DESA WAEKECCEE KECAMATAN LAPPARIAJA KABUPATEN BONE "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 01 Maret s/d 30 April 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 28 Februari 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. Peringgal.



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 3 Watampone Telp. (0481) 25056

IZIN PENELITIAN

Nomor: 070/12.320/III/IP/DPMPSTP/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

Nama : YUZRIL
 NIP/Nim/Nomor Pokok : 105721137018
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat : Desa Waekecce'e Kec. Lappariaja
 Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PADA KANTOR DESA WAEKECCE'E KECAMATAN LAPPARIAJA KABUPATEN BONE”

Lamanya Penelitian : 13 Maret 2023 s/d 30 April 2023

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Kepala Desa Waekecce'e Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone
2. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Watampone, 13 Maret 2023

KEPALA DINAS,



Drs. ANDI-AMRAN, M. Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 19681122 198908 1 001

Rp.0,-

Tembusan Kepada Yth.:

1. Bupati Bone di Watampone.
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kab. Bone di Watampone.
3. Camat Lappariaja Kab. Bone di Leppangeng.
4. Kepala Desa Waekecce'e Kab. Bone di Waekecce'e.
5. Arsip.





PEMERINTAH KABUPATEN BONE
KECAMATAN LAPPARIAJA
DESA WAEKECCE'E

Alamat : Bulu Kasa I Desa Waekecce'e Kec. Lappariaja Kab. Bone Kode Pos (92763)

Nomor : 143/WK-LPR/III/2023
Prihal : Surat Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten
Bone.
Di-
Watampone

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini Pemerintah Desa Waekecce'e Menerangkan bahwa,

Nama : YUZRIL
NIM : 105721137018
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah kami selujui untuk melaksanakan penelitian di Desa Waekecce'e Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA PADA KANTOR DESA WAEKECCE'E KECAMATAN LAPPARIAJA KABUPATEN BONE"

Lamanya Penelitian : 13 Maret 2023 s/d 30 April 2023

Demikian surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Waekecce'e, 14 Maret 2023

Kepala Desa Waekecce'e

Souris Didi

HARIADI, S.Pd.I



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Yuzril
Nim : 105721137018
Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	4 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 18 Agustus 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S. Umik, M. P.
NBM. 14151



BIODATA PENULIS

Yuzril, lahir pada tanggal 26 Februari 1999 di Lajang-lajang. Merupakan Anak Ketiga dari tiga bersaudara, lahir dengan penuh kasih dan cinta yang merupakan manifestasi dari pasangan suami istri yakni Bapak Makmur dan Ibu Hj. Nurung. Proses perjalanan penulis yakni mulai dari pendidikan Sekolah Dasar di SD INPRES 6/75 Wae Kecce dan selesai pada tahun 2011. Lalu menempuh pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Lappariaja dan selesai pada tahun 2014. dan menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Lappariaja dan lulus pada tahun 2017. Setelah menyelesaikan pendidikan SMA, pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai salah satu mahasiswa di Program S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar hingga selesai pada tahun 2023.