

**PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
ASN PADA KANTOR DINAS PERTANIAN LUWU TIMUR**

SKRIPSI



**ERWIN U
105721133819**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
ASN PADA KANTOR DINAS PERTANIAN LUWU TIMUR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ERWIN UDDING

105721130219

**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**

2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“pada akhirnya, ini semua ini hanya permulaan”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah

Rabbil'alamin,

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur tiada henti,

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua Orang tuaku tercinta:

UDDING

KUSMIATI

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

PESAN :

“jika impianmu tidak membuatmu takut ,maka impianmu itu tidak cukup besar”

KESAN :

“Selama di kampus banyak teman baru dengan sifat dan tingkah laku yang berbeda-beda, dan banyak hal hal yang saya dapatkan ketika berkuliah di kampus Unismuh .tak terkecuali tentang persaudaraan yang kental dan banyak teman yang kudapatkan dari berbagai daera dan suku sehingga saya tumbuh menjadi pribadi yang baik dari pada sebelumnya.



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

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSEUJUAN


Judul Penelitian : "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur",
Nama Mahasiswa : Erwin U
No. Stambuk / NIM : 105721133819
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 satu (S1) pada tanggal 22 Mei 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 7 Agustus 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si
NIDN: 031126521

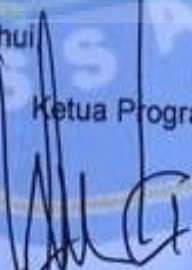

Andi Riefan Rizaldi, S.E., M.M
NIDN: 0918058602



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Mengetahui

Ketua Program Studi


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



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

Jln. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : ErwinU, NIM : 105721133819, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0007/SK-Y/61201/091004/2023 M. Tanggal 28 Dzulqa'dah 1444 H / 17 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Dzulqa'dah 1444 H

17 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Prof. Dr. Akhmad, S.E.,M.M
2. Muh. Nur R, S.E.,M.M
3. Sri Andayaningsih, S.E.,M.M
4. Andi Risfan Rizaldi, S.E.,M.M

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jln. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Erwin U
No. Stambuk/NIM : 105721133819
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

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

Makassar, 7 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,




Erwin U
NIM:105721133819

Diketahui oleh



Or. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651507

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

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

Nama : Erwin U
NIM : 105721133819
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 (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur"

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, 7 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Erwin U
NIM: 105721133819

ABSTRACT

ERWIN U. 2023. *The Effect of Transformational and Transactional Leadership Models on the Work Motivation of ASN Employees at the East Luwu Agriculture Service Office. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Akhmad and Andi Risfan Rizaldi.*

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of knowing the Effect of Transformational and Transactional Leadership Models on the Work Motivation of ASN Employees at the East Luwu Agriculture Service Office. This sample was taken from the East Luwu Agriculture Office. The type of data used in this research is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package For The Social Science (SPSS) application version 25 regarding the Effect of Transformational and Transactional Leadership Models on the Work Motivation of ASN Employees at the East Luwu Agriculture Service Office which has been discussed from the previous chapter, the authors draw conclusions important, namely the Transformational and Transactional Leadership Model have a positive and significant effect on ASN Employee Work Motivation.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional leadership, work motivation

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr, Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Timur.

” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Keuangan Universitas Muhammadiyah Makassar. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak udding dan ibu kusmiati, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do’a tulus tanpa pamrih. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do’a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu, Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang dalam kehidupan di dunia dan di akhirat.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, di Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE, MM , selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama proses penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih teruntuk semua kepada teman-teman di rajaya squad memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya dan terimah kasih juga kepada Ardiana Suardi selaku support system saya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Malili 23 Mei 2023

Penulis

ERWIN U



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Peneltian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	9
B. Gaya Kepemimpinan	11
C. Kepemimpinan Transformasional	13
D. Kemepimpinan Tranksaksional	16
E. Motivasi Kerja	17
F. Penelitian Terdahulu	19
G. Kerangka Fikir	28

H. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Defenisi Oprasional Dan Pengukukuran Variabel.....	31
D. Populasi Dan Sampel.....	33
E. Metode Pengumpulan data.....	34
F. Jenis Sumber Data.....	35
G. Metode Analisi Data	35
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	61
KUESIONER PENELITIAN	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1. Variabel, Indikator, dan tingkat Pengukuran	32
Tabel 4.1 Data Jumlah Kuesioner	41
Tabel 4.2 Deskripsi berdasarkan usia	42
Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.4 Deskripsi Berdasarkan Pekerjaan	42
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel transformasional (X1)	44
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel transaksional (X2).....	44
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Keputusan Pembelian (Y)	45
Tabel 4.8 Distribusi Hasil Uji Validitas Produk (X1)	47
Tabel 4.9 Distribusi Hasil Uji Validitas kepemimpinan transaksional (X2)	48
Tabel 4.10 Distribusi Hasil Uji Validitas Keputusan Pembelian (Y))	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	29
2.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertanian Kab. Luwu Timur	40



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Persuratan
- Lampiran 5 Dokumentasi
- Lampiran 6 Hasil Plagiat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi, sehingga perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi mutlak diperlukan. Sumber daya manusia sangat menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Faktor sumber daya manusia atau tenaga kerja itu mempunyai dampak secara langsung terhadap pelaksanaan dan kelancaran kegiatan operasional perusahaan secara keseluruhan. Sistem manajemen dan teknologi tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja yang baik pula. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik demi keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Dengan peran pentingnya tersebut, perusahaan perlu memperhatikan secara serius dan terprogram.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu memimpin, mengarahkan, membimbing dan memberikan dukungan kepada bawahannya. Faktor pemimpin merupakan hal yang sangat penting dalam setiap organisasi. Seorang pemimpin muncul karena adanya kepentingan yang berbeda diantara para bawahannya yang kemudian perlu disatukan, diselaraskan dan diarahkan agar mampu mencapai kepentingan bersama yakni mencapai tujuan organisasi. Namun

yang perlu dipahami adalah, walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, tetapi mereka tetaplah individu yang berbeda maka bukanlah sesuatu yang aneh jika cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan kepemimpinan. Mencapai tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang berkarakter untuk dapat memimpin karyawannya secara efektif. Pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong karyawan tetapi juga dapat memberikan motivasi, inspirasi dan loyalitas bagi karyawannya agar mampu mencurahkan seluruh fokus dan kemampuannya untuk mencapai kinerjanya yang optimal.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, 2020). Gaya kepemimpinan menurut Matondang (2008) merupakan pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain. Pemberian arahan dan dorongan yang tepat dari seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang baik pada kinerja bawahannya. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya sehingga sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Teori gaya kepemimpinan banyak dipengaruhi oleh pemikiran ilmuwan yang bernama Burns. Dalam kaitan ini, Burns membedakan antara kepemimpinan yang melakukan transformasi dengan kepemimpinan transaksional (Yanthy et al., 2020). (Adiwantari et al., 2019) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang

berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu: Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja. Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan organisasi, motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen pegawai pada organisasi, dan tentunya meningkatkan kinerja Pegawai. (Burhanudin & Kurniawan, 2020) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang adadi dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Gaya kepemimpinan transaksional lebih menekankan kepada individu dari pada kepentingan organisasi, karena asumsi dengan mementingkan kepentingan individu,dalam hal ini para pegawainya maka akan berdampak baik bagi organisasinya. (Verawati Wote & Patalatu, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. (Suputra et al., 2016) mengukur kinerja melalui kuantitas kerja pegawai; kualitas kerja pegawai; efesiensi kerja pegawai;

sikap kerja pegawai; standar kualitas kerja pegawai; dan kemampuan kerja pegawai yang juga digunakan dalam penelitian ini. Realita di lapangan, kuantitas dan ketepatan waktu merupakan dua indikator yang sulit untuk dicapai. Tingginya target penjualan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan pada masing-masing individu pegawai sales & marketing membuat beberapa pegawai mengaku merasa kesulitan. Menurut mereka hal ini dikarenakan mobil bukan merupakan barang konsumsi yang habis pakai dan harus diganti setiap bulannya. Masih rendahnya daya beli masyarakat di Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan juga menjadi faktor lain yang menjadi hambatan kinerja mereka selama ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahmawati, (Verawati Wote & Patalatu, 2019) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertolak belakang bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan, baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat dikaitkan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan tidak semata-mata karena perusahaan telah memiliki bawahan dengan kemampuan yang baik dan tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh hal-hal lain yang mendorong timbulnya motivasi kerja bawahan tersebut untuk bekerja dengan baik.

Kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja akan sangat menentukan bagaimana performance kerjanya dilapangan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Waruwu (2017) dan Linawati (2017) yang menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hidayati & Ermiyanto (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan- tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. (Arifudin, 2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja dapat ditunjukkan melalui perilaku nyata karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya pekerjaan. Kinerja pegawai dapat diukur melalui enam dimensi yang dikembangkan oleh McKenna & Beech (1995) yaitu:

- 1) Kuantitas kerja pegawai,
- 2) Kualitas kerja pegawai,
- 3) Efisiensi kerja pegawai,
- 4) Sikap kerja pegawai,
- 5) Stándar kualitas kerja pegawai,
- 6) Kemampuan kerja pegawai.

Motivasi karyawan perlu menjadi perhatian penting bagi pemimpin karena hal tersebut sangat menunjang keberhasilan dari suatu perusahaan. Menurut Robbins (1996:198), motivasi dapat diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan Reksohadiprojo dan Handoko (dalam Anikmah, 2008) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin harus bisa menjadikan motivasi kerja karyawan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerjanya karyawannya. Memotivasi karyawan bisa menjadi sangat sulit karena seorang pemimpin atau manajer suatu perusahaan harus memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan karyawan.

Peran serta karyawan sangat diperlukan dalam peningkatan efektifitas kinerja organisasi. Kinerja organisasi mencerminkan kinerja sumber daya manusianya, baiknya kinerja karyawan akan diikuti dengan baiknya kinerja organisasi. Kinerja yang optimal dari karyawan dapat tercapai bila perusahaan tempatnya bekerja mengetahui dan memahami hal-hal yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan setiap waktu harus terus meningkat atau paling tidak sama dengan prestasi kerja sebelumnya, untuk mengetahui ada peningkatan atau tidak maka perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan, sehingga pimpinan atau manajer bisa tahu seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Hasil dari penilaian tersebut selanjutnya bisa dipakai untuk menentukan keputusan pada karyawan tersebut kedepannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Timur, bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transnasional dan transaksional, motivasi dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN Dinas Pertanian Luwu Timur, serta variabel etos kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pertanian di Luwu Timur. Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Timur.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Model Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Timur?
2. Apakah Model Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Motivasi Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Timur ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui apakah Model Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Motivasi Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Timur?
2. Untuk Mengetahui apakah Model Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Motivasi Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Timur ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Bagi perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemikiran dan informasi mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kinerja karyawan ASN Pada Kantor Pertanian Luwu Timur

2. Bagi Akademis

Peneliti ini dapat Menambah Informasi Pengetahuan Serta Menjadi Bahan Referensi Penelitian Selanjutnya dibidang Sumber Daya Manusia khususnya permasalahan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap motivasi kinerja pegawai ASN di Kantor Pertanian Luwu Timur

3. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan dapat diterapkan ilmu Pengetahuan Yang Diperolehi Bangku Perkuliahan Dan menjadikan bekal dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM atau manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mary Parker Follet dalam (Verawati Wote & Patalatu, 2019) merupakan sebuah seni untuk menyelesaikan suatu proyek maupun pekerjaan dengan perantara orang lain. Definisi tersebut memiliki maksud bahwa guna mencapai visi dan misi maupun pekerjaan pada suatu organisasi melibatkan pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, dengan kata lain pekerjaan tersebut dilakukan dengan perantara orang lain.

Menurut Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo (2019), sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan pihak lain, memiliki cipta, rasa, karsa dan karya.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas, sumber daya manusia adalah sebuah seni yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatur, mendesain, menyelesaikan berbagai visi, misi, dan tujuan melalui perantara orang lain.

2. Tujuan MSDM

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang

terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Chusway dalam buku karangan (Verawati Wote & Patalatu, 2019) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan startegi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Jadi dalam sebuah organisasi, peran dan fungsi SDM harus diselaraskan dengan elemen-elemen sumber daya lainnya. Oleh karena itu dalam membuat kebijakan, organisasi memusatkan perhatiannya pada bagaimana sistem kerja disusun sedemikian rupa sehingga ada kesesuaian antara gerak SDM dengan sumber daya lainnya.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004) dalam Farida Agustin (2021) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai

Menurut Kartini Kartono (2017) gaya kepemimpinan menyatakan sifat, kebiasaan dan tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Rivai (2014: 42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola

perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan Menurut (Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, 2020), dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis “Kepemimpinan otokratis, Gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis Gaya kepemimpinan demokratis, Gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

2.) Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator gaya kepemimpinan Menurut (Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, 2020) secara garis besar, sebagai berikut :

- a) Kemampuan mengambil keputusan Pengambilan keputusan
Adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b) Kemampuan Memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan 7 orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e) Kemampuan Mengendalikan Emosi Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

C. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan berkonsentrasi pada pengembangan pengikut serta kebutuhan mereka. Manajer dengan gaya kepemimpinan transformasional berkonsentrasi pada pertumbuhan dan pengembangan sistem nilai karyawan. Menurut (Arifudin, 2020) tujuan transformasional pemimpin

adalah untuk 'mentransformasi' orang dan mengatur ion dalam arti harfia untuk mengubahnya di Internet pikiran dan hati memperbesar visi, wawasan dan pengertian memperjelas alasan membuat perilaku kongruen dengan nilai-nilai, konsep dan membawa perubahan yang permanen, mengabadikan diri dan membangun momentum. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin menjadi lebih luas dan menjunjung tinggi kepentingan karyawan, begitu mereka menghasilkan kesadaran dan penerimaan untuk tujuan dan penugasan kelompok, jadi ketika mereka membaurkan karyawan untuk muncul di luar kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan kelompok. Menurut (Arifudin, 2020) pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk melihat masalah dari yang baru perspektif, memberikan dukungan dan dorongan mengkomunikasikan visi, merangsang emosi dan ion identifikasi. pemimpin transformasional dapat mendefinisikan dan mengartikulasikan visi untuk mereka Organisasi dan gaya kepemimpinan mereka dapat mempengaruhi atau mentransformasikan

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Berikut karakteristik pemimpin transformasional :

- a. Kharisma, memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

- b. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual, mendorong intelegensia, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual, memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015) :

1. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

D. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Locke (2007) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu Kinerja. Jenkins (dalam Manajemen, 2000), mengungkapkan bahwa keluarnya karyawan lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja karena karyawan merasa pimpinan tidak memberi kepercayaan kepada karyawan, tidak ada keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, pemimpin berlaku tidak objektif dan tidak jujur pada karyawan. Pendapat ini didukung oleh Nanus(1992) yang mengemukakan bahwa alasan utama karyawan meninggalkan organisasi disebabkan karena pemimpin gagal memahami karyawan dan pemimpin tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Dalam kaitannya dengan koperasi, Kemalawarta (2000) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kendala yang menghambat

perkembangan koperasi di Indonesia adalah keterbatasan tenaga kerja yang terampil dan tingginya turnover.

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin (Solso,).

Bass (), indikator-indikatornya yaitu:

- a. Imbalan Kontingen (Contingent Reward) adalah bawahan memperoleh pengarahannya dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai.
- b. Manajemen eksepsi aktif (active management by exception) adalah tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya.
- c. Manajemen eksepsi pasif (passive management by exception) adalah pemimpin transaksional yang akan memberikan peringatan.

E. Motivasi Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja di mata masyarakat seringkali disamakan dengan semangat, perlu dipahami bahwa motivasi lebih mengarah pada alasan, bukan

semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan reward yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Ada hal menarik dan perlu diamati pada perilaku manusia yang beraktivitas dalam suatu organisasi dimana ada manusia yang tidak atau kurang mampu tugas dan kewajibannya, ada pula yang memiliki potensi kemampuan tetapi tidak ada keinginan melaksanakan tugasnya dengan baik serta adapula yang mampu memanfaatkan potensinya dengan baik sehingga ada kemudahan memotivasi dirinya untuk melaksanakan tugas serta fungsi baik, hal ini karena adanya dorongan dari dalam dan biasanya perilaku seperti ini memanggap, arah dan kekuatan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

1) Indikator Motivasi kerja

Indikator-indikator motivasi kerja Menurut (Verawati Wote & Patalatu, 2019) :

- a) Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk

mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

- b) Semangat kerja Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- c) Rasa tanggung jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

F. Penelitian Terdahulu

Kajian empiris adalah kajian yang diolah dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Seseorang yang memiliki sesuai kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris hanya dapat mengklaim yang memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris.

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Burhanudin ¹ Agus dan Kurniawa (2020)	Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap motivasi	X1:Gaya kepemimpinan transaksional X2:Gaya kepemimpinan transformasional Y:Kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya

					kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Opan Arifudin (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja	X1:Gaya kepemimpinan transaksional X2:Gaya kepemimpinan transformasional Y:Kinerja karyawan	Kuantitatif	1) terdapat korelasi yang sangat signifikan dan positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, (2) tidak ada korelasi yang signifikan dan negatif antara persepsi gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja, (3) terdapat hubungan yang sangat signifikan dan positif antara persepsi gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dengan kepuasan kerja, dan (4) terdapat perbedaan kepuasan kerja yang sangat signifikan antara laki-laki dan perempuan karyawan perempuan. Kata kunci: persepsi, transaksional, transformasional, kinerja
3	Melkianus A. Tabun, Marcelina W.	Pengaruh Kepemimpinan	X1:Gaya kepemimpinan transaksional	Kuantitatif	Kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja

	Putri, Stanley Tulus, Yohanes Temaluru (2021)	Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di PT Persada Sejati Jakarta	X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. <i>Journal of Chemical Information and Modeling</i> , 53(9), 1689–1699. Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. <i>BISMA: Bisnis Dan Manajemen</i> , 5(2), 101–111. Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. <i>Jurnal Ilmiah MEA</i> , 4(3), 341–354. http://journal.stiem
--	---	---	---	---

					<p>b.ac.id/index.php/mea/article/view/308/213</p> <p>Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. <i>Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen</i>, 11(1), 7–18. https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58</p> <p>Fabiana Meijon Fadul. (2019). <i>Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di PT Persada Sejati Jakarta</i>. 18(1).</p> <p>Suputra, G. A., Dewi, I. A. M., & Sudibya, G. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasional, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri Tbk. <i>E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas</i></p>
--	--	--	--	--	---

					<p><i>Udayana</i>, 5(1), 29–62.</p> <p>Utama, aditia edy. (2017). <i>PENGARUH GAYA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI</i>. 1–14.</p> <p>Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. <i>Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar</i>, 3(4), 465. https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782</p> <p>Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. <i>BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam</i>, 8(1), 131–153. https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045</p> <p>jalur yang dilakukan,</p>
--	--	--	--	--	--

					diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena variabel kepemimpinan transaksional memiliki nilai koefisien pengaruh langsung, motivasi kerja memiliki nilai koefisien pengaruh langsung
4	Adissya Maya Andara (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja	X1:Gaya kepemimpinan transaksional X2:Motivasi Kerja Y:Kinerja karyawan	Kuantitatif	motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh pada kepuasan kerja; motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Rendahnya tingkat gaji dan tekanan pekerjaan yang tinggi membuat

					kepuasan kerja tidak bisa menjadi intervening yang berpengaruh pada kinerja pegawai di PT Anindita Niaga Galantri – Honda Auto Serang
5	Ade Rio Martha, Kusdi Rahardjo, Arik Prasetya (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi	X1:Gaya kepemimpinan transaksional X2:Motivasi Kerja Y:Kinerja karyawan	kuantitatif	gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berhasil memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dari positif tidak signifikan menjadi positif signifikan.
6	Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan	X1:Gaya kepemimpinan transformasional X2:Motivasi Kerja Y:Kinerja karyawan	Kuantitatif	menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Variabel

		n kerja terhadap motivasi kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan rumah sakit Anwar Medika Jl.Raya Bypass Kriam Km.33 Balongbe ndo-Sidoarjo			disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi tetapi berpengaruh kinerjakaryawan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ackhriansyah Ahmad Gani (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1:Gaya kepemimpinan transaformasional X2:Kepuasan Kerja Y:Kinerja karyawan	Kuantitatif	menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang
8	Gusti Alit Suputra1 IG.A. Manuati Dewi2. Gede Adnyana Sudibya3 (2016)	Pengaruh Kepuasan kerja,dukungan organisasi onal, dan gaya	X1:Kepuasan kerja X2:Dukungan organisasional X3 : Gaya kepemimpinan transformasion	Kuantitatif	Diharapkan dapat menjadi referensi bagi Industri Perbangkan Indonesia khususnya, Bank Mandiri Cabang

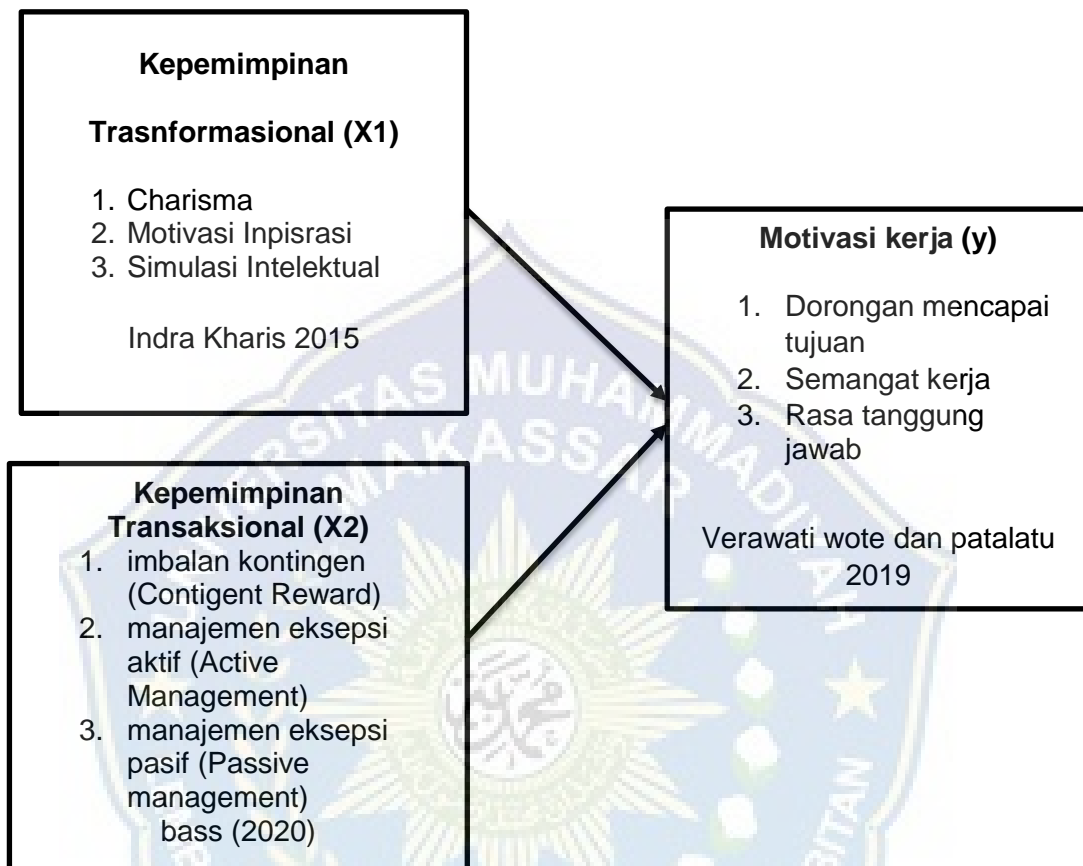
		kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri Tbk.	al Y : Motivasi		Veteran dalam mengidentifikasi variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam upaya untuk meningkatkan motivasi, menentukan kebijakan yang berkaitan dengan dukungan organisasional, dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional
9	Sartika Ayu Adiwantari ¹ , I Wayan Bagia ² , Ni Made Suci ³ (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	X1 : Kepuasan kerja X2 : terhadap kinerja pegawai Y : Motivasi	Kuantitatif	1) gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai 3) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan 4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.
10	I Gede Utarayana 1	Pengaruh budaya	X1 : Budaya Organisasi	Kuantitatif	Pengumpulan data dilakukan

	I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020)	organisasi ,motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional	X2 : Motivasi Kerja X3 : Kepemimpinan Transformasional Y :Komitmen Organisasional	dengan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
--	---------------------------------	---	---	---

G. Kerangka Fikir

Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen.

Adapun kerangka berfikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

H. Hipotesis

Hipotesis ilmiah yaitu mencoba untuk mengungkapkan jawaban dari masalah yang diselediki. Penelitian dapat sengaja menyebabkan atau membuat gejala untuk membuktikan hipotesis. Percobaan atau eksperimen musyawarah ini dikenal dengan mencoba musyawarah ini. Jadi, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga atau dugaan sementara karena masih perlu membuktikan kebenarannya.

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji Pengaruh Model Kepemimpinan Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Asn Kabupaten Luwu Timur.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun Waktu Penelitian yang di lakukan Mulai Dari Bulan Maret Sampai April 2023. Penelitian ini di laksanakan dikantor dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur.

C. Defenisi Oprasional Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Oprasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini dan menjadi

media Batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan selama penelitian guna mengukur variable yang masih dalam bentuk suatu konsep. Sebagai berikut:

2. Pengukuran Variabel

Indikator variable serta singkat tingkat pengukurannya, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, dan tingkat Pengukuran

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kharisma 2. Motivasi Inpirasi 3. Simulasi Intelektual <p>(Fabiana Meijon Fadul, 2019)</p>
Kepemimpinan Transaksional (X2)	Kepemimpinan Transaksional sebagai transaksi antara pengikut dan pemimpin untuk hasil yang diinginkan dengan cara memenuhi keinginan pemimpin dan yang sebuah harapan dari pengikut, yang melibatkan janji atau komitmen secara hormat dan kepercayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. imbalan kontingen (Contigent Reward) 2. manajemen eksepsi aktif (Active Management) 3. manajemen eksepsi pasif (Passive management) <p>Bass 1997</p>
Motivasi kerja (Y)	Merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Rasa tanggung jawab <p>Verawati wote dan patalatu 2019</p>

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah 100 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan sebuah subgroup dari elemen populasi terpilih untuk berpartisipasi dalam sebuah studi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin.

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi

e = error margin (batasan toleransi kesalahan)

Tingkat kesalahan 10% digunakan dengan dasar jumlah populasi tidak lebih dari 100 (Sugiyono, 2003).

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

$$n = \frac{100}{1 + 100(10\%)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,01)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 1}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang didapatkan adalah 50 pada dinas pertanian Kabupaten Luwu Timur

E. Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan diharapkan di isi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia pengukuran skala dalam metode kesioner ini menggunakan taraf skala likert sebagai berikut :

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Jenis Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur ataupun dari instansi/jawatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

G. Metode Analisa Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

3. Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

4. Analisis regresi linier bergand

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio

Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

Y = motivasi kerja

a = konstanta yaitu nilai Y jika X=0

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X1 = Gaya Kepemimpinan transformasional

X2 = Gaya kepemimpinan transaksional

e = error

5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah:

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-value $< \alpha$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- b) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P-value $> \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.

6. Uji f (model)

Uji F merupakan digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah model regresi yang peneliti buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur

Kantor Dinas pertanian Luwu Timur terletak Di Jl. Soekarno Hatta, Puncak Indah Malili, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan 93936 Indonesia. Dinas Pertanian ini berfungsi untuk menyelenggarakan urusan kewenangan dan tugas pembantuan bidang pertanian daerah Kabupaten Luwu Timur. Selain itu, dinas pertanian juga memiliki beberapa tugas dan fungsi lain seperti penyuluhan pertanian, merumuskan kebijakan pertanian, memutus kebjakan bidang pangan, administrasi ketatausahaan pertanian, memastikan ketersediaan produk pertanian hingga penyaluran bantuan alat-alat dan mesin pendukung dalam pertanian. Selain dari yang disebutkan diatas dinas pertanian juga adalah penjamin kesejahteraan kepada petani melalui melalui program dalam pemberian asuransi usaha tani. Oleh karena itu, terkait dengan fungsi dinas pertanian memiliki wewenang dalam mengeluarkan surat izin pertanian, izin alih fungsi, izin usaha pertanian, pembukaan lahan dan izin lainnya yang terkait dengan pertanian.

2. Visi dan Misi Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur

Visi yakni Luwu Timur Terkemuka yang artinya : Melanjutkan pembangunan daerah menuju Luwu Timur yang lebih maju, sejahtera dan mandiri melalui penambahan ekonomi kerakyatan secara terpadu dan

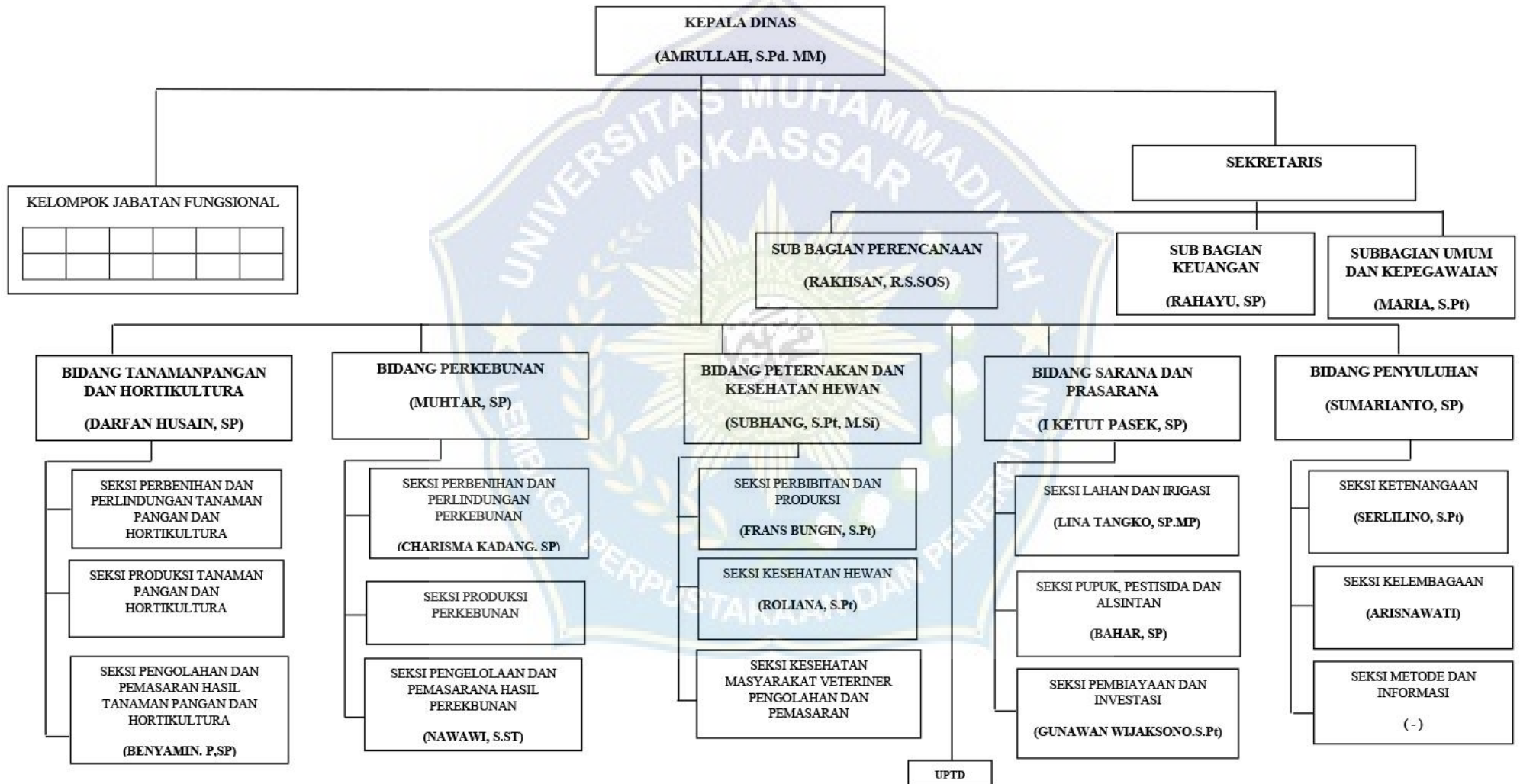
berkelanjutan yang berbasis sumber daya “ WANUA MAPPATUO NA EWAI ALENA”

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka harus mempunyai Misi yang jelas karena Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Berikut Misi dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur.

1. Meningkatkan ekonomi daerah yang berbasis sumber daya melalui pengembangan ekonomi kerakyatan untuk mencapai kesejahteraan social yang berkeadilan dan berkelanjutan didukung oleh stabilitas kemandirian wilayah dan nilai-nilai budaya.
2. Mendorong peningkatan investasi daerah.
3. Pemanfaatan ruang sesuai dengan tata ruang wilayah untuk menjamin kelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup.
4. Meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan kesehatan.
5. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana untuk menunjang percepatan pembangunan daerah.
6. Reformasi birokrasi untuk tata kelola pemerintahan yang baik;
7. Mendorong berkembangnya masyarakat yang religius dan kerukunan antar umat beragama.
8. Meningkatkan koordinasi dan kerja sama antar daerah.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERTANIAN KABUPATEN LUWU TIMUR



B. Hasil Deskripsi Data Responde

Responden dalam penelitian ini adalah staf pada kantor Dinas Pertanian Luwu Timur . Berikut adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden yang berdasarkan dari usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan.

1. Data jumlah kuesioner yang di sebar

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden dalam penelitian ini

Tabel 4.1 Data Jumlah Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	50	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	50	100%

2. Deskripsi kuesioner berdasarkan usia

Merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa untuk kategori usia responden terbanyak yaitu pada usia 20 – 30 tahun dengan 25 responden atau 50%, dan responden yang paling sedikit pada rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 5 responden atau 10%, kemudian responden pada rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 20 responden atau 40%, dan pada usia >50 tahun atau tidak ada responden atau 0%.

Tabel 4.2 Deskripsi berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 30 Tahun	25	50,00
2	31 – 40 Tahun	5	10,00
3	41 – 50 Tahun	20	40,00
4	>51 Tahun	0	0,00
	Jumlah	50	100

3. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Dari data responden diatas, menunjukkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 35 responden atau 70%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden atau 30%.

Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	35	70,00
2	Perempuan	15	30,00
	Jumlah	50	100

4. Deskripsi berdasarkan pekerjaan

Pekerjaan adalah bentuk mata pencarian yang ditekuni oleh staf pegawai kantor dinas pertanian. Deskripsi berdasarkan pekerjaan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Deskripsi Berdasarkan Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Staf		100,00
2			0,00
3			00,00
4	Lainya	0	0,00
	Jumlah	50	100

5. Distribusi jawaban

Gambaran umum distribusi jawaban dalam penelitian ini mencakup kecenderungan responden dalam menjawab pertanyaan peneliti terhadap keputusan pada pegawai ASN pada kantor Dinas Pertanian Luwu Timur, diukur melalui kuesioner yang mengacu pada skala model likert. Pilihan jawaban untuk pernyataan positif dari 1 (satu) sampai dengan nilai 5 (lima). Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga penghitungan skor bagi variable Kepemimpinan Transformatif (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2), motivasi kerja (Y) diuraikan sebagai berikut.

a. Distribusi jawaban variable kepemimpinan transformasional (X1)

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner di atas menjelaskan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) mayoritas responden rata-rata menjawab "sangat setuju" dan "setuju" dengan jumlah yang sama yaitu sebesar 29,6%. Adapun jawaban yang paling sedikit "ragu-ragu" sebesar 5,2% responden. Kemudian yang menjawab "tidak setuju" dengan persentase sebesar 6,8% dan "sangat tidak setuju" sebesar 27,9%. Pernyataan yang paling berpengaruh terdapat pada no. 1 dengan "Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja" dan pernyataan kedua yang paling berpengaruh terdapat pada no. 2 dengan indikator "pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami". Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut berpengaruh terhadap kepemimpinan

transformasional. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel

4.6 berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel transformasional (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja	36	14	0	0	0
2.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	18	2	0	2	25
3.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	0	20	0	14	16
4.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	17	16	0	1	16
5.	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan	3	22	13	0	12

b. Distribusi jawaban variabel kepemimpinan trnsaksional (X2)

Variabel Harga (X2) pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 pertanyaan berdasarkan indikator variabel tersebut yang disebarakan ke 50 responden. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel transaksional (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas	23	14	13		0
2.	Mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin	16	18	0	18	0
3.	Pemimpin selalu mengawasi bawahannya dalam melakukan pekerjaan	18	10	6	16	0

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner di atas menjelaskan bahwa pada variabel Harga (X2) mayoritas responden rata-rata menjawab "sangat setuju" dengan jumlah yang sama yaitu

sebesar 37,5%. Adapun jawaban yang paling sedikit “sangat tidak setuju” sebesar 0% responden. Kemudian yang menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 27,6% dan “tidak setuju” sebesar 22,3% serta “ragu-ragu” dengan 12,5%. Pernyataan yang paling berpengaruh terdapat pada no. 1 Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas Dan Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan” yaitu sebesar 23 jawaban. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut berpengaruh terhadap harga dari 50 staf yang akan berpengaruh terhadap kepemimpinan

b. Distribusi jawaban variabel motivasi kerja (Y)

Variabel Keputusan motivasi kerja (Y) pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan berdasarkan indikator variabel tersebut yang disebarkan ke 50 responden. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel 4.7 berikut

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Keputusan Pembelian (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemimpin langsung mengoreksi dan mengevaluasi langsung pekerjaan bawahannya	1	22	13	5	9
2.	Selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuan	19	14	9	5	3
3.	Selalu membuat hal-hal yang baru atau inovasi dalam bekerja agar lebih menantang	34	7	0	3	6
4.	Selalu hadir tepat waktu	20	24	6	0	0
5.	Selalu hadir tepat waktu	23	15	2	3	7

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner di atas menjelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja (Y) mayoritas responden rata-rata menjawab “sangat setuju” dengan sebesar 38,8%. Adapun jawaban yang paling sedikit “tidak setuju” sebesar 6,4% responden. Kemudian yang menjawab “setuju” dengan persentase sebesar 32,8% dan “ragu-ragu” sebesar 12% serta “sangat tidak setuju” dengan 10%. Pernyataan yang paling berpengaruh terdapat pada no. 3 dengan “Selalu membuat hal-hal yang baru atau inovasi dalam bekerja agar lebih menantang” yaitu sebesar 34 jawaban dan pernyataan kedua yang paling berpengaruh terdapat pada no. 2 dengan indikator “Selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuan”. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja responden dari 50 konsumen yang akan berpengaruh terhadap motivasi responden.

C. Hasil Uji Kualitas

1. Uji validitas

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui suatu kuesioner valid atau tidak dalam penelitian. Dalam pengujian menggunakan pearson correlation yaitu menggunakan nilai signifikansi (*P-Value*) dengan nilai 0,05 = tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai dari r-hitung dengan r-tabel. Dikatakan valid apabila nilai r-hitung positif dan r-hitung > r-tabel. Apabila sebaliknya, maka butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini nilai r-tabel dari 50 responden sebesar 0,2732. Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil dari

uji validitas 3 variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional (X1), kepemimpinan transaksional (X2), dan motivasi kerja (Y). Berikut adalah penyajian tabel hasil uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 4.8 Distribusi Hasil Uji Validitas Produk (X1)
Correlations**

		X.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X.1	Pearson Correlation	1	,437**	,230	-,322*	,875**	,422**
	Sig. (2-tailed)		,002	,108	,023	,000	,002
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,437**	1	,960**	,653**	,465**	,989**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,230	,960**	1	,771**	,290*	,962**
	Sig. (2-tailed)	,108	,000		,000	,041	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	-,322*	,653**	,771**	1	-,253	,680**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000		,076	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,875**	,465**	,290*	-,253	1	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,041	,076		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,422**	,989**	,962**	,680**	,491**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel kompetensi layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

**Tabel 4.9 Distribusi Hasil Uji Validitas kepemimpinan transaksional (X2)
Correlations**

		X2.1	X2.2	X3.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,499**	,460**	,685**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,499**	1	,951**	,963**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	,460**	,951**	1	,953**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,685**	,963**	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X2) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel kompetensi layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

**Tabel 4.10 Distribusi Hasil Uji Validitas Keputusan Pembelian (Y)
Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	,402*	,553**	,565**	,762**	,842**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	,402**	1	,729**	-,236	,409**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,100	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	,553**	,729**	1	,284	,620**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,046	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	,565**	-,236	,284*	1	,613**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,100	,046		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	,762**	,409**	,620**	,613**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,842**	,679**	,868**	,499**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (Y) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai r -hitung $>$ r -tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel kompetensi layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

2. Uji reabilitas

Dilakukan uji reliabilitas bertujuan dalam mengukur kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel penelitian dan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner itu konsisten dari setiap pernyataan. Instrumen yang reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* yaitu bernilai diatas 0,60. Pada tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,795	4

REALIBILITAS X2

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,848	3

REALIBILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	5

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel (X1) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,795, variabel (X2) dengan nilai sebesar 0,848 dan K (Y) dengan nilai 0,823. Dimana ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

3. Uji lenier berganda

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7,084	2,045		3,465	,001
	Kepemimpinan Transformasional	,034	,134	,037	,256	,799
	Kepemimpinan Transaksional	1,007	,225	,647	4,469	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu X1, X2, terhadap Y. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Keputusan Pembelian sedangkan variabel independen (Y) sedangkan variabel independen (X1, X2) yang digunakan adalah Produk dan Harga. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan hasil dapat dilihat pada tabel 4.13.

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.084 + 0.034 x_1 + 1.007 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

α = Konstanta

X_1 = Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Kepemimpinan Transaksional

e = Error

Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai dari Motivasi Kerja (Y), Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Kepemimpinan Transaksional (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja 7.084.

- a. Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai dari motivasi kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja sebesar 7.084.
- b. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.034 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja (Y), jika semakin baik Kepemimpinan Transformasional yang dimiliki pegawai ASN maka motivasi kerja dapat semakin membaik.
- c. Koefisien regresi variabel Harga (X2) sebesar 1.007 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja (Y), jika semakin baik yang dimiliki pegawai ASN maka motivasi kerja dapat semakin membaik.

d. Nilai sig pada kedua variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.799 tidak signifikan. Namun variable kepemimpinan transaksional (X2) sebesar 0.000 yang berarti signifikan karena angka tersebut berada dibawah 0,05.

4. Pengajuan Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Analisis uji statistik t bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen yaitu (X1) dan (X2) serta variabel dependen yaitu (Y).

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.13, dimana variabel (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.799. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel produk tidak terdapat pengaruh terhadap karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel Produk >0.05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0.46 > 2.012$). Berikut pada tabel 4.13 yang menunjukkan hasil dari uji statistik T pada penelitian.

Hasil dari uji hipotesis dapat dilihat dari tabel 4.13, dimana variabel Harga mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel Harga lebih < 0.05 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($4.469 > 2.012$).

5. Uji f

Pengujian yang dilakukan secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai

pengaruh terhadap variabel dependen yang dilakukan uji secara simultan.

Berikut Tabel 4.14 yang menggambarkan hasil dari uji statistik F.

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475,620	2	237,810	19,325	,000 ^b
	Residual	578,380	47	12,306		
	Total	1054,000	49			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional

Dari tabel 4.14 hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 19.325 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan tingkat signifikansi yang $<0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel (X1) dan (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel (Y). Berdasarkan perhitungan pada tabel analisis varian (*Anova*) didapat nilai F-hitung pada model 1 sebesar 19,325. Tingkat signifikansi sebesar 5% serta nilai $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 47$, didapat nilai F-tabel = 3,195. Dari data tersebut karena nilai F-hitung ($19,325 > \text{nilai F-tabel } (3,195)$) maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan sangat memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) terhadap variabel motivasi kerja(Y)

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat dilihat berdasarkan hasil uji t sebagai berikut :

1. **Penagaru Model kepemimpinan Transformasional(X1) Motivasi kerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan tapi tiadk signifikan terhadap Motivasi Kerja terhadap Pagawai Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur. Berdasarkan hasil uji t yang di olah menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, dimana variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai t_{hitung} sebesar (256) > t tabel (1,692) dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya positif dan nilai tidak signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pada dinas pertanian Kabupaten Luwu Timur, yang berarti ketika pegawai memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh pemimpin sehingga kinerja pegawai meningkat karena jika kepemimpinan transformasional sudah diterapkan dengan baik seperti mendorong kinerja bawahan, mengharmonisasikan lingkungan kerja dan memberdayakan bawahan tentunya hal seperti itu dapat meningkatkan kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten gowa. Hal ini sejalan dengan pendapat Bass Yukl (2010), kepemimpinan transformasional adalah

suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhie Fasha Nurhadian (2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

2. **Kepemimpinan Transaksional (X2) motivasi kerja (y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan hasil uji t yang di olah menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja, dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $(4,469) > t_{tabel} (1,692)$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,001$. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang artinya positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yang artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur, yang berarti ketika pegawai merasa terdorong dengan kepemimpinan transaksional yang diberi oleh atasan maka pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja dan itu akan meningkatkan kinerjanya. Karena jika motivasi kerja diterapkan dalam suatu instansi seperti memperhatikan kondisi kerja, jenjang karier dan insentif tentunya hal

tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Petanian Kabupaten Luwu Timur. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamali (2018) yang berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan oleh faktor pendorong perilaku seseorang. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki cahaya Setiawan (2015) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional dan transaksional terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah ditemukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan,yaitu:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). hal ini berarti bahwa ketika kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. karna jika kepemimpinan transformasional yang dilakukan disuatu instansi maka pegawai akan bertanggung jawab atas amanah yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur
2. Variabel Kepemimpinan Transaksional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). hal ini membuktikan bahwa dapat dilakukan peningkatan mengenai transaksional dengan cara meningkatkan kemampuan terus menerus dan mampu menghadapi situasi yang rumit ungdserta selalu mendorong kinerja dan untuk meningkatkan Motivasi Kerja maka harus selalu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap kinerjanya

B. Saran

Penelitian ini dimasa mendatang diharapkan dapat menyajikan penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan ada masukan mengenai beberapa diantaranya:

1. Bagi Instansi

Setelah melakukan penelitian serta menganalisis dan menyimpulkan penelitian, hasil penelitian yang didapat menunjukkan variabel Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Kepemimpinan Transaksional(X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) maka dari itu peneliti menyampaikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur. Diantaranya penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Disarankan kepada Pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur perlu memperhatikan pentingnya penerapan Kepemimpinan Transformasional guna meningkatkan kepercayaan terhadap Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Timur
- b. Disarankan kepada pimpinan agar tetap selalu memberikan motivasi terhadap pegawai Dinas Perdagangan dan Pertanian Kabupaten Luwu Timur agar kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji komponen lain, selain masalah kepemimpinan transformasional, kepemimpinan Transaksional, serta motivasi yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori terbaru agar mendapatkan temuan-temuan baru yang bisa dikaji kembali oleh peneliti selanjutnya di masa yang akan mendatang

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Rio Marta, Kusdi Rahardjo, A. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 341–354. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/308/213>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di PT Persada Sejati Jakarta*. 18(1).
- Suputra, G. A., Dewi, I. A. M., & Sudibya, G. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasional, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri Tbk. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(1), 29–62.
- Utama, aditia edy. (2017). *Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap kinerja pegawai*. 1–14.
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Yanthy, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 131–153. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmarullahi Wabarakatu.

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan Anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang Anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi Saya, adapun biodata saya sebagai berikut:



Nama : Erwin U
NIM : 105721133819
Prodi/Jurusan : Manajemen
Semester : 7 (Tujuh)
No. Hp : 085347799121

Pada saat ini Saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul:

“PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR DINAS PERTANIAN LUWU TIMUR”

Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, Saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda centang pada jawaban yang sesuai keadaan Anda

Nama : (Boleh tidak ditulis)

Jenis Kelamin

Perempuan :

Laki-laki :

Usia

<17-25 tahun :

25-35 tahun :

35-45 tahun :

>45 tahun :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang pada salah satu alternatif jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi Anda, berikut ini keterangan mengenai skor penilaian.

Alternatif Jawaban	Point
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu/Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
Kharisma (X1.1)						
1	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja					
2	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami					
Motivasi inspirasi (X1.2)						
1	Pemimpin memberikan nasehat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya					
2	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan					
Simulasi intelektual(X1.3)						
1	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan					

2. VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL(X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
Imbalan kontingen (X2.1)						
1	Mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin					
Manajemen eksepsi aktif (X2.2)						
1	Pemimpin selalu mengawasi bawahannya dalam melakukan pekerjaan					
Manajemen eksepsi pasif (X2.3)						
1	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas					

3. VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	NILAI TARGET	1	2	3	4	5
Dorongan mencapai tujuan (Y.1)						
1	Pemimpin langsung mengoreksi dan mengevaluasi langsung pekerjaan bawahannya					
2	Selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuan					
Semangat kerja (Y.2)						
1	Selalu membuat hal-hal yang baru atau inovasi dalam bekerja agar lebih menantang					
Rasa tanggung jawab (Y.3)						
1	Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sabaik-baiknya dan tepat waktu					
2	Selalu hadir tepat waktu					

LAMPIRAN 2

	kepemimpinan transformasional (XI)					
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	4	5	4	23
3	5	5	4	5	4	23
4	5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	5	4	23
6	5	5	4	4	4	22
7	5	5	4	5	4	23
8	5	5	4	4	4	22
9	5	5	4	5	4	23
10	5	5	4	5	4	23
11	5	5	4	4	4	22
12	5	5	4	5	4	23
13	5	5	4	5	4	23
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	4	4	22
16	5	5	4	5	3	22
17	5	5	4	4	3	21
18	5	5	4	5	3	22
19	5	4	4	5	3	21
20	5	4	4	1	5	19
21	5	1	1	1	5	13
22	5	1	1	1	4	12
23	5	1	1	1	4	12
24	5	1	1	1	4	12
25	5	1	1	1	4	12
26	5	1	1	1	4	12
27	5	1	1	1	4	12
28	5	1	1	1	4	12
29	5	1	1	1	4	12
30	5	1	1	1	3	11
31	5	1	1	1	3	11
32	5	1	1	1	3	11
33	5	1	1	1	3	11
34	5	1	1	1	3	11
35	5	1	1	1	3	11
36	5	1	1	2	3	12
37	4	1	2	4	1	12
38	4	1	2	4	1	12
39	4	1	2	4	1	12
40	4	1	2	4	1	12
41	4	1	2	4	1	12
42	4	1	2	4	1	12
43	4	1	2	5	1	13
44	4	1	2	4	3	14
45	4	1	2	4	1	12
46	4	2	2	5	1	14
47	4	2	2	4	3	15
48	4	2	2	4	1	13
49	4	2	2	5	1	14
50	4	2	2	4	1	13
						814

kepemimpinan transaksional (X2)			
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	2	2	9
4	2	2	8
4	2	2	8
4	2	2	8
5	2	2	9
5	2	2	9
5	2	2	9
5	2	2	9
3	2	2	7
3	2	2	7
3	2	2	7
3	2	2	7
3	2	2	7
3	2	2	7
3	2	2	7
3	2	2	7
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
5	4	3	12
3	4	4	11
4	4	3	11
3	4	4	11
4	4	4	12
5	4	3	12
4	4	4	12
3	4	4	11
3	4	5	12
3	4	3	10
			0

motivasi kerja (Y)					
5	4	5	5	5	24
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
3	4	5	5	5	22
3	4	5	5	5	22
3	4	5	5	5	22
3	4	5	5	5	22
3	4	5	5	5	22
3	3	5	5	5	21
3	3	5	5	5	21
3	3	5	5	5	21
3	3	5	5	4	20
3	3	4	5	4	19
3	3	4	5	4	19
3	3	1	4	4	15
3	3	1	4	4	15
1	1	1	4	3	10
1	1	1	4	1	8
1	1	1	4	1	8
2	2	5	4	1	14
2	2	2	4	1	11
2	2	1	4	2	11
2	2	2	4	2	12
2	2	2	4	2	12
4	3	4	4	5	20
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
1	5	5	3	4	18
1	5	5	3	4	18
1	5	4	3	3	16
1	5	4	3	1	14
1	5	4	3	1	14
1	5	4	3	1	14

LAMPIRAN 3

Uji Validitas dan Reabilitas

UJI REALIBILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	4

REALIBILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	3

REALIBILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	5

UJI VALIDITAS X1

Correlations

		X.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X.1	Pearson Correlation	1	,437**	,230	-,322*	,875**	,422**
	Sig. (2-tailed)		,002	,108	,023	,000	,002
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,437**	1	,960**	,653**	,465**	,989**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,230	,960**	1	,771**	,290*	,962**
	Sig. (2-tailed)	,108	,000		,000	,041	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	-,322*	,653**	,771**	1	-,253	,680**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000		,041	,000
	N	50	50	50	50	50	50

	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000		,076	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,875**	,465**	,290*	-,253	1	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,041	,076		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,422**	,989**	,962**	,680**	,491**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

VALIDITAS X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X3.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,499**	,460**	,685**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,499**	1	,951**	,963**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	,460**	,951**	1	,953**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,685**	,963**	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

VALIDITAS Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	,402**	,553**	,565**	,762**	,842**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	,402**	1	,729**	-,236	,409**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,100	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	,553**	,729**	1	,284*	,620**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,046	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	,565**	-,236	,284*	1	,613**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,100	,046		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	,762**	,409**	,620**	,613**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,842**	,679**	,868**	,499**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43564675
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,100
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127 ^c

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

UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,084	2,045		3,465	,001		
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,034	,134	,037	,256	,799	,558	1,793
	KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	1,007	,225	,647	4,469	,000	,558	1,793

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

ANALISI LINEAR BERGANDA

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,084	2,045		3,465	,001
	Kepemimpinan Transformasional	,034	,134	,037	,256	,799
	Kepemimpinan Transaksional	1,007	,225	,647	4,469	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475,620	2	237,810	19,325	,000 ^b
	Residual	578,380	47	12,306		
	Total	1054,000	49			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformatif

STATISTIK DESKRIPTIF KUANTITATIF

Statistics

		KEPEMIMPINA N TRANSFORMA SIONAL	KEPEMIMPINA N TRANSAKSION AL	MOTIVASI KERJA
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		16,1800	11,4800	19,2000
Std. Error of Mean		,70779	,42112	,65590
Median		13,0000	12,0000	22,0000
Mode		12,00	15,00	22,00 ^a
Std. Deviation		5,00485	2,97774	4,63791
Variance		25,049	8,867	21,510
Range		12,00	8,00	16,00
Minimum		11,00	7,00	8,00
Maximum		23,00	15,00	24,00
Sum		809,00	574,00	960,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

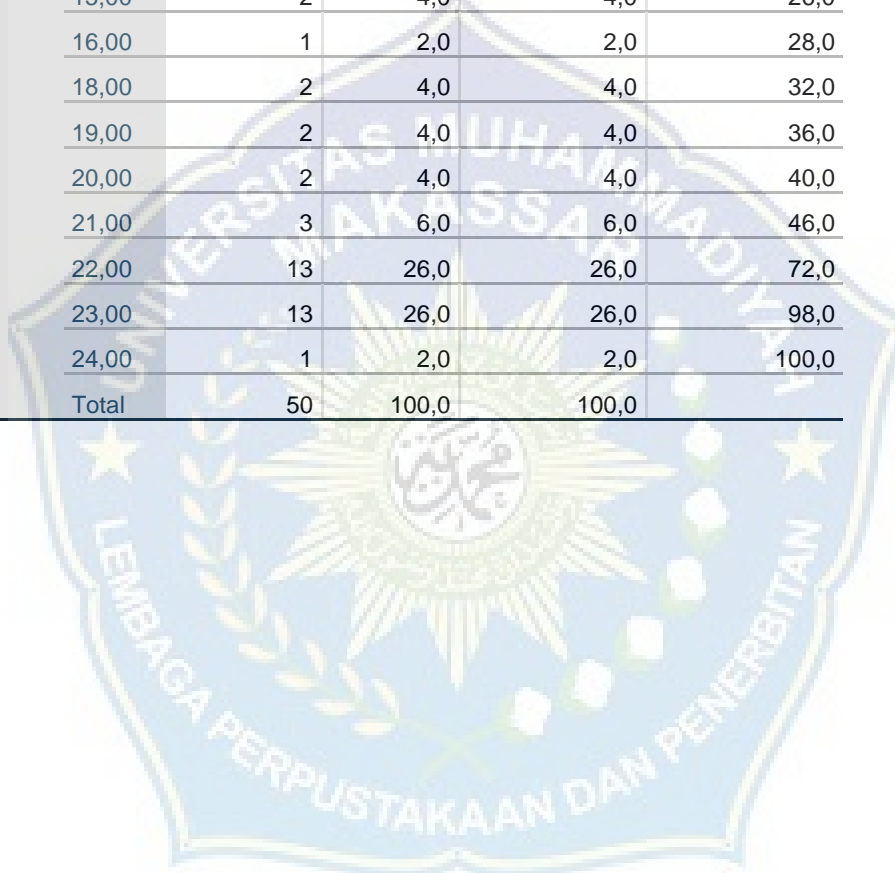
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11,00	6	12,0	12,0	12,0
	12,00	16	32,0	32,0	44,0
	13,00	4	8,0	8,0	52,0
	14,00	3	6,0	6,0	58,0
	15,00	1	2,0	2,0	60,0
	19,00	2	4,0	4,0	64,0
	21,00	2	4,0	4,0	68,0
	22,00	6	12,0	12,0	80,0
	23,00	10	20,0	20,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7,00	8	16,0	16,0	16,0
	8,00	3	6,0	6,0	22,0
	9,00	5	10,0	10,0	32,0
	10,00	1	2,0	2,0	34,0
	11,00	6	12,0	12,0	46,0
	12,00	10	20,0	20,0	66,0
	13,00	1	2,0	2,0	68,0
	15,00	16	32,0	32,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0


MOTIVASI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8,00	2	4,0	4,0	4,0
	10,00	1	2,0	2,0	6,0
	11,00	2	4,0	4,0	10,0
	12,00	2	4,0	4,0	14,0
	14,00	4	8,0	8,0	22,0
	15,00	2	4,0	4,0	26,0
	16,00	1	2,0	2,0	28,0
	18,00	2	4,0	4,0	32,0
	19,00	2	4,0	4,0	36,0
	20,00	2	4,0	4,0	40,0
	21,00	3	6,0	6,0	46,0
	22,00	13	26,0	26,0	72,0
	23,00	13	26,0	26,0	98,0
	24,00	1	2,0	2,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0



LAMPIRAN 4

Persuratan

 **PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR**
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
Jln. Soekarno Hatta Puncak Indah Malili 92981
Telp/Fax (0474) 321 538
web. <http://dppp.luwutimurkab.go.id> email : dppp@luwutimurkab.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 500.6 / 200 /DISPKP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AMRULLAH, S.Pd.,MM
NIP : 19670606 198903 1 010
Pangkat : Pembina Utama Muda
Jabatan : Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan


Dengan ini menerangkan bawah:

Nama : Erwin U
NIM : 105721133819
Universitas : Muhammadiyah Makassar
Alamat/Tempat Tinggal : Dsn. Kerebbe, Desa Laskap, Kab. Luwu Timur

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian (pengambilan data melalui kuisisioner) pada dinas pertanian dan ketahanan pangan kabupaten luwu timur mulai tanggal 23 Maret s/d 25 April 2023 dengan judul skripsi "**Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Luwu Timur**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Malili,
Pada tanggal 27 April 2023
Kepala Dinas


AMRULLAH, S.Pd.,MM
Pangkat, Pembina Utama Muda
Nip : 19670606 198903 1 010



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

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

Nomor : 13347/S.01/PTSP/2023
Lampiran : -
Perihal : Izin penelitian

Kepada Yth.
Bupati Luwu Timur

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 909/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 13 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : ERWIN U
Nomor Pokok : 105721133819
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 MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR DINAS PERTANIAN LUWU TIMUR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 17 Maret s.d 17 Mei 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 15 Maret 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. Peninggal.

LAMPIRAN 5

Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 6

Hasil Plagiat

BAB 1 Erwin U 105721133819

ORIGINALITY REPORT

9%	7%	4%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unair.ac.id Internet Source	2%
2	Prpto Wardoyo, Edy Swasono. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang Di Masa Pandemi Covid-19", Otonomi, 2022. Publication	2%
3	digilib.unmuhjember.ac.id Internet Source	2%
4	menzour.blogspot.com Internet Source	2%
5	maker.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

BAB 2 Erwin U 105721133819

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.umpo.ac.id

Internet Source

3%

2

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

3%

3

ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com

Internet Source

3%

4

jurnal.primagraha.ac.id

Internet Source

2%

5

ejournal.unsri.ac.id

Internet Source

2%

6

repository.stikesdrsoebandi.ac.id

Internet Source

2%

7

ejournal.unira.ac.id

Internet Source

2%

8

profit.ub.ac.id

Internet Source

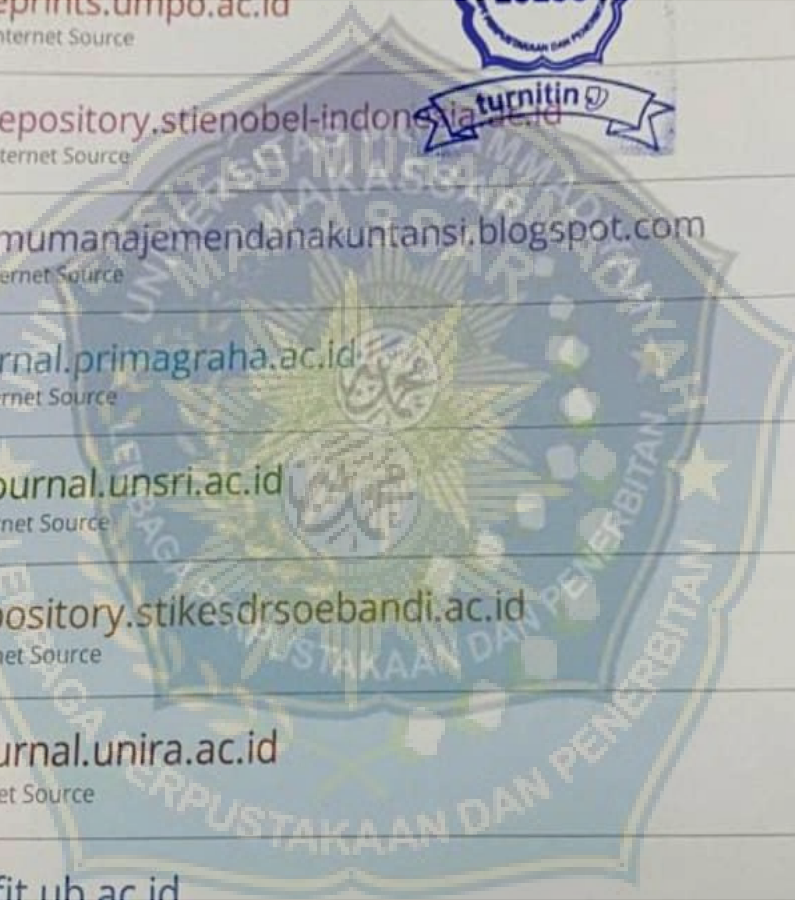
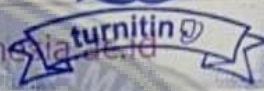
2%

9

www.coursehero.com

Internet Source

2%



AB 3 Erwin U 105721133819

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Abiya Pigai, Abdul Rasyid, Saling Saling. "DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PELAYANAN INDUSTRI, PERDAGANGAN, KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH DAN TENGAH BUKIT (PERINDAKOP) PROVINSI PAPUA", *Journal of Economics Review (JOER)*, 2021

Publication



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



B AB 4 Erwin U 105721133819

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

e-ppid.luwutimurkab.go.id

Internet Source

2%

2

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

2%

3

idalamat.com

Internet Source

2%

4

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



BAB 5 Erwin U 105721133819

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

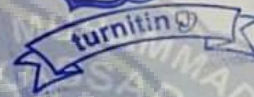
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ eprints.uny.ac.id

Internet Source



Exclude quotes

Off

Exclude matches

2%

Exclude bibliography

Off



BIOGRAFI PENULIS



Erwin U panggilan Erwin lahir di Ponggi pada tanggal 08 September 2001 dari pasangan suami istri Bapak Udding dan Ibu Kusmiati. Peneliti adalah anak Kelima dari Enam bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Talasalapang Kecamatan Gunungsari Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SDN 01 Ponggi lulus tahun 2013, SMP Negeri 1 Luwu Timur tahun 2016, SMA Negeri 1 Luwu Timur lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dan dengan judul penelitian Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Asn Pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Timur