

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPEDA)
KABUPATEN WAKATOBI PROVINSI
SULAWESI TENGGARA**

SKRIPSI



**ZULDIANA
105721117421**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPEDDA)
KABUPATEN WAKATOBI PROVINSI
SULAWESI TENGGARA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ZULDIANA

NIM:105721117421

***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
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Tuntunlah ilmu dari mahasiswa hingga keliang lahat
“Hai orang-orang beriman ,apabila dikatakan kepadamu: ‘Berlapang-
lapanglah dalam majelis’, maka lapangkanlah. Niscaya Allah akan
memberimu kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: 'Berdirilah
kamu', maka berdirilah. Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang
yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu
pengetahuan beberapa derajat.Dan Allah Maha Mengetahui apa yang
kamu perbuat.”(QS. AL-Mujadilah:11)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridanya serta karunianya
sehingga solusinya telah terselesaikan dengan baik

Skripsi ini ku persebaran untuk kedua orang tua tercinta orang-orang
yang saya sayang dan almamater

PESAN DAN KESAN

Jangan pernah berhenti bertanya dan mencari jawaban Skripsi ini
adalah awal dari perjalanan panjang dalam menggali potensi diri



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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara

Nama Mahasiswa : Zuldiana

Nomor Induk Mahasiswa : 105721117421

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 April 2025 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 April 2025

Menyetujui,

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M
NIDN: 091805602

Ir Muhammad Akib., M.M
NIDN: 0014106010


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

Mengetahui

Ketua Program Studi

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



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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Zuldiana, Nim : 105721117421 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 24 Syawal 1446 H/ 23 April 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Syawal 1446 H
23 April 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc. (Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Prof. Dr.Akhmad, S.E., M.S.i
2. Dr. Ismail Rasulong, S.E., M.M.
3. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M
4. Ir. Muhammad Akib, M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zuldiana
Stambuk : 105721117421
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

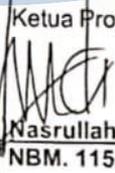
Makassar, 23 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,


Zuldiana
NIM : 105721117421

Diketahui Oleh:


Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM. 654-507


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 : Zuldiana
NIM : 105721117421
Program Studi : Manajemen
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 Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara

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, 23 April 2025

Yang Membuat Pernyataan


Zuldiana
NIM. 105721117421



ABSTRAK

ZULDIANA.2025. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Andi Risfan Rizaldi dan Muhammad Akib

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara. Sampel ini diambil dari Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang di peroleh dari kuesioner yang di bagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package For The Social Sciense* (SPSS) versi 22 mengenai pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ZULDIANA.2025. The Influence of Participatory Leadership in Improving Employee Motivation and Performance at the Regional Research and Development Planning Agency (Bappeda) of Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi Province. Thesis of the Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by: Andi Risfan Rizaldi and Muhamnad Akib

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of Participatory Leadership in Improving Employee Motivation and Performance at the Regional Research and Development Planning Agency (Bappeda) of Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi. This sample was taken from the Regional Research and Development Planning Agency (Bappeda) of Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data source used in the feeder is . Ulan Data includes primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) application version 22 regarding the influence of Participatory Leadership in Improving Employee Motivation and Performance at the Regional Research and Development Planning Agency (Bappeda) of Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi which has been discussed from the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely Participatory Leadership in Improving Motivation at the Regional Research and Development Planning Agency (Bappeda) of Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Research and Development Planning Agency (Bappeda) of Wakatobi Regency, Southeast Sulawesi.

Keywords: Participatory Leadership, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamban-Nya Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan proposal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak La Lio dan ibu Erni yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara penulis Muidu tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan

terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimah kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada.

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rahim Nanda, S.T., M.T., IPU. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Hj. Andi Jam'an, S.E., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, Selaku Ketua Program Studi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak A. Risfan Rizaldi. S.E., M.M, Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. Muhammad Akib., M.M, Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Cinta pertama Bapak La Lio dan Ibu Tercinta saya Erni wanita hebat, wanita kuat, dan wanita paling sabar dalam hidup penulis.

Terimakasih atas segala pengorbanan dan dukungan yang kalian berikan, Termakasih juga atas kasih sayang yang tak pernah habis yang diberikan kepada penulis serta kesabaran dalam membesarkan dan menghadapi sikap penulis. tiada kata yang cukup untuk menggambarkan sosok mereka berdua, Mereka berdua adalah teladan yang baik dan sumber inspirasi yang tak pernah habis. Skripsi ini adalah bukti bahwa kalian telah membentukkan menjadi orang yang lebih baik, sekali lagi terimakasih kepada bapak/ibu saya tercinta.

9. Untuk saudara semata wayang saya Muidu terimakasih atas dukungan dan arahnya selama ini kepada penulis engkau sosok yang terlihat cuek kepada adiknya tetapi kasih sayangmu tidak pernah kurang untuk adikmu ini dan terima kasih atas kesabaranmu dalam menghadapi sikap penulis.
10. Sahabat penulis. Kepada Andi Sutriana, Improatin dan Nurul Hidayah teman seperjuangan sekaligus teman serumah sejak maba hingga semester akhir ini terima kasih banyak atas segala bantuan, dukungan, yang selalu membersamai dalam suka maupun duka di proses perkuliahan ini. Mereka adalah sosok saudara tak sedarah yang penulis temukan di tanah rantau, kasih sayang yang mereka berikan kepada penulis selayaknya kasih sayang kepada adik kandung sendiri, mereka adalah sosok kakak yang penulis temukan ditanah rantau.

11. Terimakasih untuk semua kerabat yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

12. Terima kasih kepada Instansi Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini 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 Haqq, Fastabiqul Khairat, Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 05 Maret 2025

ZULDIANA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL	II
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	III
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
KATA PENGANTAR	X
DAFTAR ISI	XIV
DAFTAR TABEL	XVI
DAFTAR GAMBAR	XVII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XVIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu.....	25

C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi dan waktu penelitian	33
C. Jenis dan Sumber Data.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Metode pengumpulan data	35
F. Definisi operasional variabel.....	36
G. Skala Pengukuran	39
H. Metode Analisis Data	39
i. Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	61
C. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	37
Tabel 3. 2 Skala Likert	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4. 5 Hasil Pengukuran Variabel Kepemimpinan Partisipatif	65
Tabel 4. 6 Pengukuran Analisis Variabel Motivasi	66
Tabel 4. 7 Pengukuran Variabel Kinerja	67
Tabel 4. 8 Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif.....	69
Tabel 4. 9 Uji Validitas Motivasi	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Persamaan Regresi (1).....	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Persamaan Regresi (2).....	74
Tabel 4. 14 Hasil Output Bootstrapping	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pikir	29
Gambar 2. 2 Model Analisis Jalur (Path Analysis)	42
Gambar 2. 3 Struktur Organisasi Instansi	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Angket.....	90
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner.....	94
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	97
Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel.....	98
Lampiran 5 Uji Validitas.....	109
Lampiran 6 Uji Reabilitas.....	118
Lampiran 7 Uji Analisis Jalur.....	120
Lampiran 8 Uji Bostrapping.....	121
Lampiran 9 Dukomentasi.....	122
Lampiran 10 Administrasi Penelitian.....	122
Lampiran 11 Surat Balasan Penelitian.....	122
Lampiran 12 Validasi Data dan Validasi Abstrak.....	124
Lampiran 13 Bukti plagiasi dan Bukti Bebas Plagiasi.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam setiap bisnis atau organisasi. SDM juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekspansi bisnis. Sumber daya manusia adalah satu-satunya jenis sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, merasakan, memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas. Contoh yang relevan adalah tanggung jawab individu terhadap lingkungan, yang berkaitan erat dengan sikap pembangunan masing-masing individu serta kemampuan untuk mengelola lingkungan secara berkelanjutan, mendukung masyarakat, dan meningkatkan kesejahteraan. Umumnya, sumber daya manusia berperan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan cara meningkatkan daya saing produktivitas. (Saputra et al., 2023)

Tanpa dukungan optimalisasi kinerja pegawai, kinerja organisasi tidak akan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai penting bagi kemajuan dan tujuan organisasi. Persyaratan ketenagakerjaan yang harus dipenuhi oleh pegawai sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Pegawai yang berkualitas berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan bisnis kami.

Kepemimpinan partisipatif adalah ketika seorang pemimpin

melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mendapatkan keputusan yang disepakati secara bersama-sama. Ini adalah jenis kepemimpinan yang lebih sadar dan sangat erat hubungannya dengan keikutsertaan bawahan atau pegawainya. Jenis kepemimpinan ini adalah upaya seseorang pemimpin untuk menciptakan kerja sama yang baik antara bawahannya dan mereka sendiri. (Nurhadi & Apriyani, 2022)

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seorang untuk bekerja lebih keras dan lebih jujur tanpa memaksa mereka untuk melakukannya. Orang bekerja karena mereka memiliki dorongan dan motivasi dari dalam dan motivasi dari dalam dan dari luar. Oleh karena itu, seorang pemimpin selalu berusaha menemukan cara terbaik untuk mendorong pegawainya. Motivasi merupakan dorongan, semangat, dan kekuatan untuk mewujudkan dan mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat digambarkan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Karena faktor internal dan eksternal, seseorang memiliki intensif. (Nur Khalifatoni & Lestari, 2020)

Selain gaya kepemimpinan, terdapat faktor lain seperti motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini didukung oleh Wibowo (2016) yang mengatakan bahwa motivasi tentunya dapat mempengaruhi kinerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah proses dimana kebutuhan

mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika hal ini berhasil dicapai maka kebutuhan akan terpenuhi atau tercukupi.

Kinerja pegawai adalah aspek yang krusial dan menarik, karena telah terbukti memberikan dampak yang signifikan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan besar bagi manajer, mengingat pencapaian tujuan organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada. (Christin & Supratha, 2019)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang signifikan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi individu untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Keberhasilan seorang pegawai dalam mencapai target kerja sering kali dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh manajernya.

Umumnya kinerja diukur dengan keberhasilan individu dalam melakukan suatu tindakan atau tugas. Kinerja individu merupakan landasan kinerja organisasi dan dikaitkan dengan maksimalisasi kinerja setiap individu, kepemimpinan sesuai dengan semua wewenang dan tanggung jawab yang ada, serta secara sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar norma, moral dan etika.

Berhasil tidaknya upaya mencapai tujuan tergantung pada kualitas kepemimpinan. Jika seorang pemimpin tidak memiliki

kemampuan kepemimpinan, maka ia tidak akan berhasil menjalankan misi. Ketika para pemimpin menjalankan perannya dengan baik, perusahaan akan lebih mungkin mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengorganisasikan pegawainya, memberikan dorongan dan arahan secara terus-menerus, serta memaksimalkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. (Peny & Gorang, 2023).

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Wakatobi di Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan lembaga yang memiliki tanggung jawab dalam merumuskan kebijakan teknis terkait perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah. Fungsi utamanya meliputi Perumusan Kebijakan Teknis dengan Membuat kebijakan teknis terkait perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah dan dukungan pemerintahan dengan memberikan dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah serta pengelolaan data menggunakan teknologi dan sistem informasi modern untuk mengumpulkan, menyimpan, menganalisis, dan mengelola data Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kabupaten Wakatobi juga terlibat dalam pengaturan organisasi dan tata kerja lembaga lainnya, seperti Inspektorat dan Badan Penanaman Modal, melalui peraturan daerah yang relevan.

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah

(BAPPEDA) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara adalah salah satu instansi pemerintah yang terletak di Jl. La Ruku No.9, Kompleks Perkantoran Motikan, Mandati III, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara. Salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran krusial sebagai dasar formal dalam pelaksanaan program dan kegiatan prioritas, serta mendukung bupati dalam menjalankan fungsi perencanaan dan penelitian serta pengembangan yang menjadi tanggung jawab daerah adalah Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara. Namun, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, di antaranya adalah rendahnya komitmen dan motivasi dari perangkat dalam menyampaikan laporan capaian indikator kinerja, serta kurangnya dukungan dari atasan terhadap pegawai. Situasi ini berdampak negatif pada pengelolaan data dan informasi yang diperlukan untuk perencanaan dan evaluasi pembangunan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah dan pegawainya, salah satu langkah yang perlu diambil oleh pemimpin adalah meningkatkan komitmen perangkat daerah melalui pelatihan dan pembinaan, agar mereka lebih aktif dalam menyampaikan laporan capaian kinerja dan mendapatkan motivasi dalam bekerja, sehingga pegawai sapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik yang telah diberikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun peneliti memilih kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Wakatobi di Provinsi Sulawesi Tenggara dipilih sebagai lokasi penelitian karena peran Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara baru-baru ini pemimpinya menghadapi isu negatif yang beredar di media sosial. Situasi ini menciptakan ketidakpastian dan ketidakpercayaan dikalangan pegawai. Ketidakpercayaan terhadap pimpinan dapat mengurangi motivasi pegawai untuk bekerja secara optimal, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

Dalam konteks pengambilan keputusan, terdapat kecenderungan bahwa keputusan sering kali bersifat top-down, di mana pegawai hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan. Hal ini mengakibatkan kurangnya partisipasi pegawai dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan, yang seharusnya menjadi bagian dari kepemimpinan partisipatif. Ketidaklibatan ini dapat menurunkan rasa memiliki dan motivasi pegawai terhadap tugas mereka. Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara juga menghadapi tantangan terkait dengan kualitas sumber daya manusia (SDM). Banyak pegawai merasa tidak mendapat penghargaan yang cukup atas prestasi mereka, yang berkontribusi pada rendahnya motivasi dan kinerja. Kurangnya pengakuan atas pencapaian individu dapat menyebabkan

pegawai merasa tidak di hargai, sehingga mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi.

Lingkungan kerja di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara juga berperan penting dalam memengaruhi motivasi dan kinerja. Fenomena seperti pegawai sering meninggalkan kantor saat jam kerja dan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan adanya masalah dalam disiplin kerja. Hal ini berkaitan dengan kurangnya pengawasan dan dukungan dari pemimpin, yang seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi produktivitas. Secara keseluruhan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan partisipatif sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, penghargaan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung adalah faktor-faktor krusial yang perlu di perhatikan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam organisasi.

Berkaitan dengan uraian pada latar belakang tersebut, maka penulis memilih judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN WAKATOBI PROVINSI SULAWESI TENGGARA”

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara?
2. Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara?
4. Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Untuk dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Untuk dan menganalisis kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini berkontribusi pada pengayaan ilmu pengetahuan dan pengembangan perspektif dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai studi empiris tentang dampak kepemimpinan partisipatif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di Badan perencanaan Penelitian dan

Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.

- b. Diharapkan penelitian ini dapat memperluas pengetahuan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu, serta mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu ekonomi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi dan ide untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- b. Bagi objek penelitian, hasil studi ini dapat menjadi kontribusi bagi Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, informasi ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien, efektif, dan produktif.
- c. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen organisasi dalam menanggapi peristiwa yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan teori harapan (Victor Vroom). Teori harapan adalah teori yang pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom, yang menyatakan bahwa kekuatan pengharapan menentukan tindakan yang diambil oleh seseorang. Tindakan ini akan diikuti oleh hasil tertentu dan hasil tersebut bergantung pada hasil individu tersebut. Menurut teori pengharapan pegawai harus memutuskan tingkah laku apa yang dilaksanakan dan nilai apa yang diperoleh dari perilaku tersebut. Menurut teori ini jika seseorang percaya bahwa tingkah laku mereka akan mendorong mereka untuk mencapai tujuan tertentu. (Surbakti Rony Trian, 2014)

Teori harapan, yang dikenal sebagai teori *expectancy*, adalah sebuah teori motivasi kerja yang diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 melalui karyanya yang berjudul "*Work and Motivation*". Teori ini mengemukakan bahwa kinerja individu dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*.

a. Expectancy

Expectancy adalah keyakinan seseorang bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika seseorang

memiliki expectancy yang tinggi, maka ia akan merasa percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang memuaskan, sementara individu dengan harapan yang rendah cenderung kurang percaya diri dan tidak termotivasi untuk meningkatkan usaha mereka.

b. Instrumentalitas

Instrumentalitas merujuk pada keyakinan individu bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan imbalan yang setimpal. Individu dengan tingkat instrumentalitas yang tinggi meyakini bahwa hasil kerja yang baik akan dihargai dengan baik, sedangkan individu dengan tingkat instrumentalitas yang rendah cenderung kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Valensi

Valensi adalah ukuran seberapa besar keinginan seseorang terhadap imbalan yang ditawarkan oleh organisasi atau atasan. Ketika valensi seseorang tinggi, mereka akan terdorong untuk meningkatkan kinerja demi memperoleh imbalan yang diinginkan. Sebaliknya, jika valensi seseorang rendah, mereka tidak akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja meskipun imbalan yang ditawarkan cukup besar.

Dalam teori harapan, ketiga faktor ini dianggap berperan penting dalam menentukan kinerja individu. Apabila karyawan memiliki harapan yang tinggi, tingkat instrumentalitas yang tinggi,

dan dorongan yang kuat, mereka akan termotivasi untuk mencapai kinerja Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang mampu meningkatkan harapan, instrumentalitas, dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat meraih potensi kinerja maksimal mereka.

Menurut teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom, individu akan terdorong untuk berusaha jika mereka percaya bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik serta imbalan yang lebih. Sementara itu, teori ekuitas Stacy Adams menekankan bahwa keinginan untuk mendapatkan perlakuan yang adil di tempat kerja menjadi pendorong bagi seseorang. Dalam proses evaluasi ini, individu membandingkan input dan output mereka dengan orang lain. Kedua teori ini memberikan pemahaman yang signifikan mengenai bagaimana ekspektasi, keadilan, dan persepsi mempengaruhi motivasi individu dalam berbagai konteks.

Sumber motivasi dapat bersifat internal (intrinsik) atau eksternal (ekstrinsik). Faktor eksternal mencakup kondisi kerja yang baik, kompensasi yang adil, pengawasan yang efektif, keamanan kerja, status, tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel. Sementara itu, faktor internal meliputi keinginan untuk memiliki otonomi, mendapatkan pengakuan, dan memiliki kekuasaan. Memahami elemen-elemen internal dan eksternal ini

sangatlah penting.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip motivasi yang tepat, manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi ketidakpuasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Hal ini pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan jangka panjang. Memahami dan memanfaatkan motivasi dalam berbagai situasi memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, yang pada akhirnya membantu individu dan organisasi untuk berkembang.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan manajemen organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan rasa kepemilikan pegawai secara efektif dan secara aktif mengintegrasikan tujuan pribadi mereka ke dalam tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam proses kepemimpinan sehari-hari, para pemimpin secara aktif menerapkan “manajemen partisipasi” bagi bawahannya, seperti menyampaikan nilai-nilai yang bermakna, secara aktif mengatur pelaporan dan strategi promosi yang fleksibel lainnya (ling et al. 2017). Sarjana Amerika Likert (1961), setelah melakukan penelitian eksperimental yang ekstensif tentang kepemimpinan demokratis, secara resmi memperkenalkan konsep kepemimpinan partisipatif

alam bukunya “*A New Model Management*” dan mengungkapkan tiga prinsip utama teori kepemimpinan partisipatif,termaksud prinsip saling mendukung, prinsip keputusan kelompok, dan prinsip standar tinggi.(Wang et al., 2022)

Kepemimpinan partisipatif juga dicirikan dalam praktinya oleh fitur-fitur berikut: pertama, dalam proses partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan,para pemimpin dan bawahan berada pada kedudukan yang sama dan saling percaya sepenuhnya, dan masalah-masalah organisasi diselesaikan melalui konsultasi yang demokratis. Kedua, secara umum, meskipun manajemen partisipatif melibatkan berbagai macam pegawai dalam pengambilan keputusan, keputusan akhir tetap oleh para pemimpin.

a. Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Untuk mengukur kepemimpinan Partisipatif secara individu ada 6 indikator, yaitu:

- 1) Mendorong Anggota Kelompok
- 2) Mendengarkan Ide dan Saran
- 3) Menggunakan Saran
- 4) Memberikan Kesempatan
- 5) Mempertimbangkan Ide-Ide
- 6) Membuat Keputusan

(Miao et al., 2013)

3. Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu topik utama dalam perilaku organisasi, tidak banyak survei motivasi kerja yang ada. SDT mengusulkan dua jenis motivasi yang luas: yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah melakukan sesuatu karena motivasi itu sendiri menarik dan menyenangkan, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah melakukan sesuatu karena alasan instrumental. Seberapa terinternalisasi motivasi tersebut menentukan alasan instrumental ini. penerimaan regulasi yang awalnya diatur oleh faktor eksternal seperti penghargaan atau hukuman, sehingga menjadi diatur secara internal disebut internalisasi (Ryan, 1995). Ini dapat berbeda sesuai dengan seberapa baik mengasimilasi dengan regulasi diri seseorang, seperti nilai dan minat yang dipegang teguh oleh seseorang. Berbagai jenis regulasi dan motivasi muncul karena tingkat internalisasi regulasi, sehingga motivasi ekstrinsik dapat diatur secara eksternal. Atau dapat diatur sebagian atau seluruhnya.

Busro (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur “usaha” adalah ukuran identitas. Upaya yang ditargetkan harus selaras dengan tujuan organisasi, sedangkan kebutuhan adalah kondisi internal yang membuat hasil tertentu menarik. Setiap

orang termotivasi untuk bekerja, tetapi beberapa orang lebih termotivasi dibandingkan yang lain. Kebanyakan orang rela bekerja lebih keras lagi jika tidak ada hambatan dalam mencapai harapannya. Semakin kuat dorongan untuk bekerja, maka semakin besar kemungkinan seseorang mampu mencapai tujuan kerjanya secara konsisten. (Parawu et al., 2021)

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

menurut Gagné dan Deci (2005), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- 1) Faktor disposisional, termasuk optimisme dan orientasi kausalitas Yang kuat (Deci & Ryan, 1985), yang dapat memengaruhi reaksi orang terhadap peristiwa dan situasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- 2) Faktor Situsional adalah cara pekerjaan dibagi, diatur, dan dirancang, serta kualitas hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan, dan klien. (Gagné et al., 2010)

3. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan dari motivasi internal menurut Tanjung dan Veriyadna (2021) adalah untuk meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai, produktivitas, serta stabilitas karyawan. Selain itu, motivasi ini juga bertujuan untuk memperbaiki disiplin, memastikan pengadaan pegawai yang kompeten dalam produksi, serta meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi

pegawai. Peningkatan kesejahteraan pegawai, tanggung jawab terhadap perbaikan pekerjaan, serta penggunaan alat dan bahan baku yang lebih efisien juga menjadi fokus utama. Manfaat dari motivasi ini, seperti yang diungkapkan oleh Tanjung dan Veriyadna (2021), adalah peningkatan semangat dan kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Stabilitas pegawai tetap terjaga dan pertumbuhan pegawai diharapkan. Disiplin, mencari pegawai, membangun lingkungan dan hubungan kerja yang positif, meningkatkan retensi, kreativitas, dan partisipasi pegawai, serta meningkatkan kebahagiaan pegawai. (Trygu, 2021) Motivasi berasal dari dua sumber :

- 1) Sumber Internal Motivasi internal merujuk pada dorongan yang muncul dari dalam diri individu atau kelompok. Dengan kata lain, motivasi ini berasal dari individu itu sendiri atau masyarakat di sekitarnya.
- 2) Sumber Eksternal Motivasi eksternal adalah dorongan yang berasal dari faktor-faktor di luar individu. Sumber eksternal ini dapat berupa alam, objek mati, orang lain, atau individu lain.

4. Teori-Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori tentang motivasi kerja di (Benny, B, dkk, 2021) yaitu

1) Teori diperlukan

Kebutuhan dapat dipahami sebagai perbedaan atau ketegangan yang dirasakan antara kondisi nyata dan dorongan-dorongan yang terdapat dalam diri individu, termasuk kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan diri, serta kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri.

2) Teori ERG (Eksistensi, Koneksi, Pertumbuhan) oleh Alderfer

Teori ERG mencerminkan penamaan tiga kebutuhan dasar. Artinya, kebutuhan yang berkaitan dengan kehadiran fisik pegawai, seperti makanan, minuman, pakaian, dan pernapasan. Gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan tambahan. Berikutnya adalah kebutuhan interpersonal, atau kepuasan terhadap lingkungan kerja, dan terakhir, kebutuhan akan pertumbuhan dan peningkatan pribadi. ini terkait dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Teori Naluri

Teori ini didasarkan pada Teori Evaluasi Charles Darwin, yang berpendapat bahwa perilaku cerdas adalah refleks dan naluri diwariskan.

4) Teori Penggerak

Konsep penggerak mulai dikenal secara luas dalam bidang motivasi pada tahun 1918. Woodworth mengartikan konsep ini sebagai kekuatan yang mendorong organisasi untuk bertindak. Istilah "drive" dijelaskan sebagai elemen motivasi yang muncul ketika tubuh berada dalam keadaan tidak seimbang. Sebagai contoh, ketika pasokan makanan terbatas, Anda akan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan diri untuk mencapai kembali keseimbangan. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang menyebabkan Anda mengalami kehilangan keseimbangan atau tekanan.

5) Teori medan adalah konsep Kurt Lewin

Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan berfokus pada apa yang sebenarnya dipikirkan pegawai, bukan pada naluri atau kebiasaan, bahwa perilaku adalah fungsi dari lapangan pada waktu tertentu. Kurt Lewin juga meyakini pendapat para psikolog Gestalt yang menyatakan bahwa perilaku merupakan fungsi pegawai dalam hubungannya dengan lingkungan.

5. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengukur Motivasi Kerja secara individu ada 4 indikator, yaitu:

- 1) Hakiki
- 2) Identifikasi
- 3) Introjeksi
- 4) Regulasi Eksternal

(Gagné et al., 2010)

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Suatu instansi hanya dapat mencapai tujuannya jika didukung oleh unit-unit kerja yang ada di dalamnya. Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, dan Emron Edison (2019), "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Dengan demikian, kinerja mencerminkan hasil keseluruhan seseorang dalam periode tertentu saat menjalankan tugas, termasuk standar hasil kerja, target, atau kriteria sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rawis, A, dkk, 2019).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara Anwar, 2015) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja mencerminkan tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Mathis dan Jackson (Robert L. Mathis, John H. Jackson, 2006) menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Oleh karena itu, kinerja sangat krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Sofiati, 2021)

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi hal-hal berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Ketika suatu tujuan tertentu berhasil dicapai, kita dapat menyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun, jika terdapat dampak-dampak yang tidak diinginkan dari kegiatan tersebut yang memengaruhi penilaian

terhadap hasil yang dicapai, sehingga meskipun kegiatan tersebut efektif, tetap dianggap tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang) Otoritas adalah sifat dari suatu komunitas atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang Anggota organisasi diharapkan untuk berkolaborasi dengan anggota lainnya dalam melaksanakan kegiatan kerja yang sesuai dengan kontribusi masing-masing. Disiplin adalah taat kepada hukum yang berlaku.

a) Disiplin merujuk pada kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

b) Inisiatif berkaitan dengan kemampuan berpikir dan kreativitas dalam menciptakan ide-ide untuk merencanakan hal-hal yang berhubungan dengan tujuan organisasi

c. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 3 indikator, yaitu:

- 1) Kinerja Tugas
- 2) Kinerja Kontekstual
- 3) Perilaku Kerja Kontraproduktif

(Widyastuti et al., 2023)

d. Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan menurut Moehariono, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja operasional merujuk pada efektivitas dalam pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti modal, bahan baku, dan sumber daya lainnya
- 2) Kinerja administratif organisasi berhubungan dengan aspek administratif dalam organisasi, yang mencakup struktur serta pengaturan hubungan antara otoritas, wewenang, dan tanggung jawab individu yang menduduki posisi tertentu
- 3) Kinerja strategi, kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketetapan perusahaan dalam memilih lingkungannya. Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi, terutama dalam konteks strategis, sangat penting dalam pelaksanaan visi dan misi yang telah ditetapkan. (Lestari, 2019)

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nandini Najelena (2023)	Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Perilaku Inovatif Pegawai di Stasiun Klimatologi Sumatera Utara	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) Perilaku Inovatif (Y)	Korelasi Product Moment	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan perilaku inovatif pegawai (nilai korelasi 0,695, $p = 0,000$)
2	Saffana Azka Supriyadi (2024)	Peran Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Industri FNB	Kepemimpinan Partisipatif (X) Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Deskriptif dan Statistik	Kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berperan penting dalam meningkatkan kinerja

3	Alvina Damayanti (2023)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asta Kencana Farm	Kepemimpinan Partisipatif (X) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Sederhana, SPSS	Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai, Dengan t hitung > t tabel (3,371 > 1,677)
4	Sari, R. (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.45.
5	Pratama, A., Anggraini, D., & Ariska, N. (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) Kinerja Pegawai (Y1) Kompensasi (Y2)	Regresi Berganda	Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai R ² sebesar 0.62.
6.	Shella Maya Nurhakiki dan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) Motivasi (X)	Analisis Deskriptif dan Warp Partial Least	Terhadap pengaruh signifikan positif

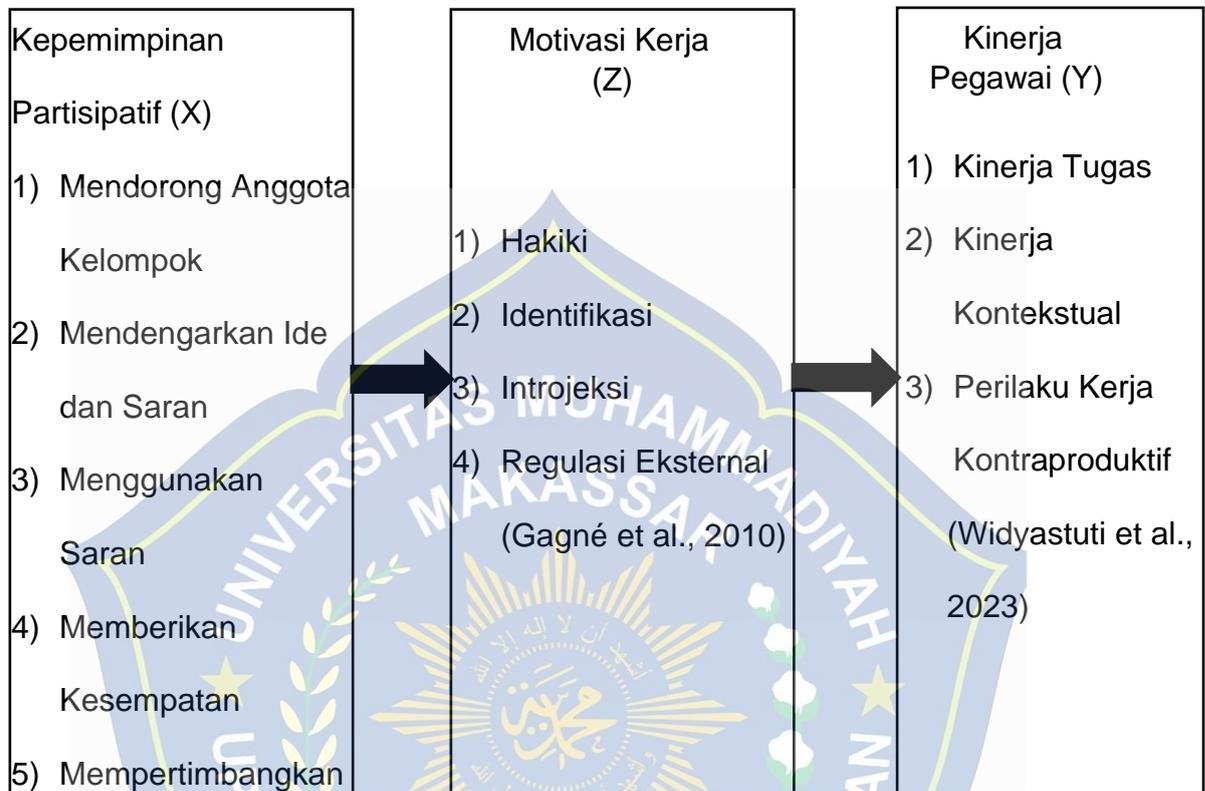
	Harry Widyantoro (2022)	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Banyuwangi	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Square (PLS)	terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, dengan motivasi berfungsi sebagai variabel intervening antara kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai
7	Lestari, D. (2024)	Dampak Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Swasta	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) Motivasi Pegawai (Y1) Kinerja Pegawai (Y2)	SEM (Structural Equation Modeling)	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai dengan nilai $p < 0.01$.
8	Wahyu, A. (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan X	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) Kualitas Pelayanan Publik (Y)	Regresi Berganda	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan kepuasan masyarakat.

9	Ernawati (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan di Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) Pengambilan Keputusan (Y)	Regresi Sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan dengan nilai koefisien regresi 0.35.
10	Pratama, A. (2023)	Dampak Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Tim di Perusahaan Teknologi XYZ	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X) Kinerja Tim (Y)	Analisis Jalur (Path Analysis)	Terdapat dampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja tim dan inovasi tim.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir penelitian ini melihat pengaruh kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. penelitian Herlin Triyana, Dalam penelitian akan menjelaskan mengenai tentang adanya pengaruh kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan dari analisis di atas maka pengambilan kerangka pikir penelitian di tunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan sebelumnya.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Pratama, A. (2023) dari hasil penelitiannya menunjukkan Terdapat dampak positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja tim dan inovasi tim. Penelitian Lestari, D. (2024) dari hasil penelitiannya

menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai dengan nilai $p < 0.01$. Penelitian Hadi, S. (2022) dari hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif terbukti meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi < 0.05 . Dan dari hasil penelitian Pratama, A., Anggraini, D., & Ariska, N. (2021) dari hasil penelitiannya menunjukkan penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0.62. Ada sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan atasannya; gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong seseorang untuk berprestasi. Karena biasanya Setiap pemimpin berharap agar bawahannya memiliki keterampilan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan yang ditetapkan, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Salah satu gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka.(Christin & Suprastha, 2019). Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai.

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif

terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.

Gaya kepemimpinan bukan satu-satunya komponen yang dapat mempengaruhi kinerja, motivasi kerja adalah salah satunya. Menurut Wibowo (2016) dalam (Christin & Suprastha, 2019), motivasi jelas mempengaruhi kinerja, meskipun bukan satu-satunya komponen yang mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah suatu proses di mana sebuah kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan sejumlah tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang jika dicapai dengan sukses akan memuaskan atau memenuhi persyaratan tersebut. **Hipotesis 2: Terdapat Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.**

Menurut Badeni (2013), gaya kepemimpinan partisipatif mendistribusikan otoritas kepada karyawan. Pendapat ini menunjukkan bahwa karyawan terlibat dalam pelaksanaan tugas mereka di perusahaan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap motivasi karyawan. **Hipotesis 3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.**

Kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan karena adanya partisipasi oleh pemimpin terhadap bawahan. Pada proses penyerapan gaya kepemimpinan ini, pemimpin dapat menyertakan tulang atau memotivasi sebagai media agar dapat membuat kinerja. **Hipotesis 4: Terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.**



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menyelidiki suatu masalah yang menjadi dasar pengambilan data oleh peneliti. Dalam proses ini, peneliti menentukan variabel yang akan diukur dengan angka, sehingga analisis dapat dilakukan sesuai dengan prosedur statistik yang berlaku. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk membantu dalam menarik kesimpulan atau untuk mendukung generalisasi teori prediktif yang tepat. Penelitian kuantitatif merupakan suatu investigasi terhadap masalah sosial yang didasarkan pada pengujian teori yang melibatkan variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menentukan kebenaran generalisasi prediktif dari teori tersebut.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian untuk mengumpulkan data dalam penelitian adalah Jl.Laruku No.1, Mandati III, Wangi-Wangi Selatan, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara 93795. Adapun waktu penelitian dilakukan selama dua bulan setelah ujian proposal yaitu mulai bulan januari sampai maret tahun 2025.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017), data kuantitatif yaitu diperoleh dari lokasi penelitian dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan terkait dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah tanggapan responden kuantifikasi tentang variabel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, dalam hal ini Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara. Data ini merupakan data asli yang dikumpulkan secara mandiri oleh peneliti.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dicatat, diakses, atau diperoleh dari pihak yang telah mengumpulkannya di lapangan, yang tetap relevan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder ini dapat berasal dari buku-buku dan tulisan-tulisan lainnya.

D. Populasi dan Sampel

Pendekatan penelitian kuantitatif:

1. Populasi

Menurut Sugiono (2017), "populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan" (Aeniyatul, 2019). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi yang berjumlah 49 orang.

2. Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2018), "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan 49 pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara. (Sutandi et al., 2020)

E. Metode pengumpulan data

Data adalah segala informasi yang dijadikan dan diolah untuk sesuatu kegiatan penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan (Suryani dan Hendrayani, 2015) dalam (Aeniyatul, 2019). Terdapat beberapa alat pengumpulan data

yang diterapkan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan mengunjungi tempat/lokasi penelitian.

2. Koesioner

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Nilai variabel yang diukur dengan menggunakan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, yang membuatnya lebih akurat, efisien, dan komunikatif.

3. Dokumentasi

★ Dokumentasi adalah catatan tentang peristiwa masa lalu, menurut Sugiono (2013). Dokumentasi dapat berupa tulisan, gambat, atau karya besar. Studi dokumentasi mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi tentang masalah yang diteliti. digunakan untuk memberikan gambaran tentang kondisi lapangan yang membantu peneliti meningkatkan kejelasan penelitian. Data digunakan sebagai pendorong untuk menghasilkan data.(Nazar, 2016).

F. Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel secara teoritis merujuk pada elemen-elemen dalam penelitian yang menjelaskan variabel-variabel organisasi agar dapat diobservasi dan diukur. Dalam penelitian ini, ditentukan

variabel independen dan variabel dependen, yang mencakup variabel lingkungan kerja serta semangat kerja.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

No (1)	Variabel (2)	Definisi (3)	Indikator (4)
1)	Kepemimpinan partisipatif (X)	Kepemimpinan partisipatif adalah ketika seorang pemimpin melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mendapatkan keputusan yang disepakati secara bersama-sama. Ini adalah jenis kepemimpinan yang lebih sadar dan sangat erat	1) Mendorong Anggota Kelompok 2) Mendengarkan Ide dan Saran 3) Menggunakan Saran 4) Memberikan Kesempatan 5) Mempertimbangkan Ide-Ide 6) Membuat Keputusan (Miao et al., 2013)

		<p>hubungannya dengan keikutsertaan bawahan atau pegawainya.</p>	
2)	<p>Motivasi Kerja (Z)</p>	<p>Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan</p>	<p>1) Hakiki 2) Identifikasi 3) Introjeksi 4) Regulasi Eksternal (Gagné et al., 2010)</p>
3)	<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab</p>	<p>1) Kinerja Tugas 2) Kinerja Kontekstual 3) Perilaku Kerja Kontraproduktif (Widyastuti et al., 2023)</p>

G. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang nantinya di gunakan untuk analisis variabel penelitiannya yaitu skala pengukuran skala likert. Skala likert merupakan responden dapat memilih pilihan sikap terkait pernyataan yang diikitanya berdasarkan sikapnya terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Kategori Penilaian	Simbol	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

H. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif disebut juga statistik deduktif, Ruang lingkupnya meliputi metode pengumpulan data, penyusunan atau pengorganisasian data, pengolahan data, penyajian data, dan analisis data numerik. Dalam hal ini, kita dapat menggambarkan suatu kondisi, peristiwa, atau gejala tertentu secara teratur, ringkas, dan jelas, serta memperoleh pemahaman atau makna tertentu darinya. Dengan kata lain, statistik deskriptif dapat digunakan untuk

mendesripsikan kelompok atau kumpulan data (walaupun data sampelnya hanya menggambarkan atau menjelaskan karakteristik atau sifat (bahkan data).

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu alat ukur, dalam hal ini pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, memiliki keabsahan atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mencerminkan aspek yang ingin diukur. Sebagai contoh, jika kita ingin menilai Kinerja Pegawai, maka lima pertanyaan yang diajukan harus secara akurat mencerminkan tingkat kinerja pegawai tersebut. Dalam pengujian validitas, terdapat dua metode yang umum digunakan. Pertama, mengkorelasikan skor dari setiap butir pertanyaan dengan total skor keseluruhan. Kedua, mengkorelasikan skor dari masing-masing indikator item dengan total skor konstruk yang diukur.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Notoatmodjo (2005) yang dikutip oleh Widi R (2011) dan Janna & Herianto (2021), reliabilitas merupakan suatu indeks yang menggambarkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Oleh karena itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur, yaitu apakah alat tersebut tetap memberikan hasil yang sama ketika pengukuran diulang. Alat ukur

dianggap reliabel jika dapat menghasilkan hasil yang konsisten meskipun dilakukan pengukuran berulang kali. Sebelum melakukan uji reliabilitas, biasanya dilakukan uji validitas data terlebih dahulu. Hal ini penting karena data yang akan diukur harus valid sebelum melanjutkan ke uji reliabilitas. Jika data yang diukur tidak valid, maka uji reliabilitas tidak perlu dilakukan..(Hilgers et al., 2019)

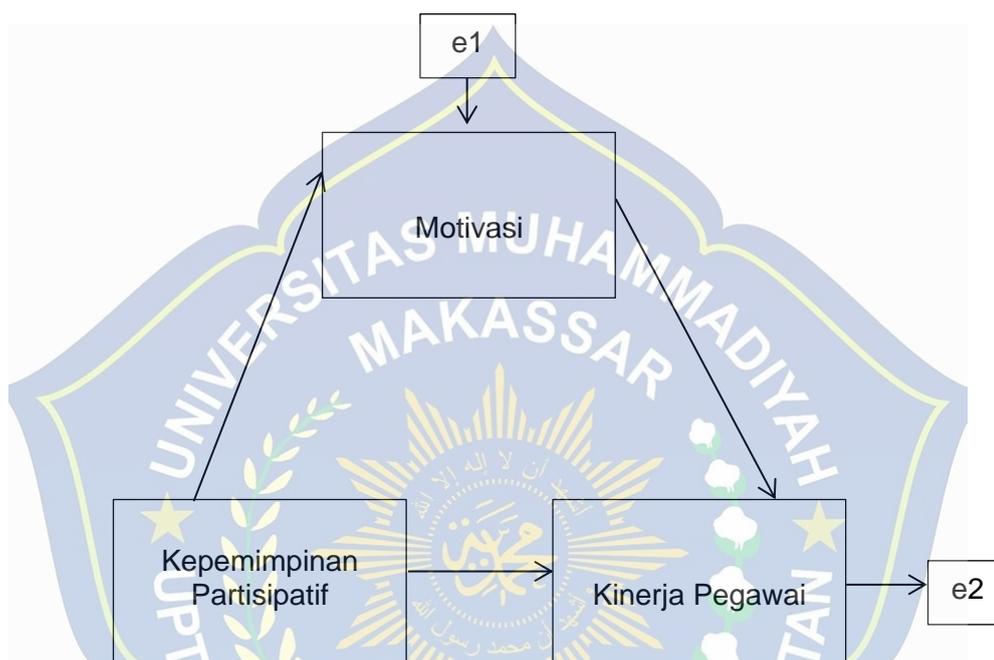
4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur atau *path analysis* adalah suatu analisis yang dikembangkan oleh seorang ahli genetika terapan bernama Syawal Urip pada tahun 1934. (Setyaningsih,2020).

Analisis jalur atau *path analysis* adalah teknik yang digunakan untuk memancarkan intervensi variabel pengaruh. Analisis jalur, juga dikenal sebagai analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung hubungan kausalitas antara variabel. Dalam model kasual yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur tidak hanya dapat menentukan hubungan sebab akibat, tetapi juga tidak dapat membantu peneliti melihat hubungan kausalitas antar variabel. Salah satunya Analisis jalur dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara tiga variabel atau lebih. Namun, metode ini tidak dapat digunakan untuk menguji atau membantah hipotesis kausalitas yang bersifat imajiner..(Imam Ghozali.,2021)

Berikut ini diberikan contoh analisis jalur untuk menguji hubungan antara kepemimpinan partisipatif (*Participative*

leadership) dalam meningkatkan motivasi (*Motivation*) dan Kinerja pegawai (*Employee Performance*) dan apakah hubungan kepemimpinan prtisipatif ke kinerja pegawai di mediasi oleh variabel motivasi (*Motivation*) dengan gambar seperti dibawah ini.



Gambar 2. 2 Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Diagram jalur secara jelas menggambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel berdasarkan teori yang ada. Anak panah dalam diagram ini menunjukkan keterkaitan antar variabel. Model ini bergerak dari kiri ke kanan, mencerminkan prioritas hubungan kausal, di mana variabel yang lebih dekat ke kiri memiliki pengaruh yang lebih besar. Setiap nilai p merepresentasikan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan model yang ditampilkan, terdapat hubungan teoritis yang menunjukkan bahwa kepemimpinan

partisipatif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (p1). Selain itu, kepemimpinan partisipatif juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai, melalui motivasi (p2) sebelum akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai (p3). Total pengaruh dari kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai, yang merupakan korelasi antara kedua variabel tersebut, dapat dihitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai (koefisien path atau regresi p1) dan pengaruh tidak langsung, yang merupakan hasil kali koefisien path dari kepemimpinan partisipatif ke motivasi (p2) dengan koefisien path dari motivasi ke kinerja pegawai (p3).

- a. Pengaruh langsung Kepemimpinan Partisipatif ke Kinerja Pegawai = p1
- b. Pengaruh tak langsung Kepemimpinan Partisipatif ke Motivasi ke Kinerja Pegawai = p2 x p3
- c. Total pengaruh (korelasi kepemimpinan partisipatif ke kinerja pegawai)= p1

$$\frac{p2 \times p3}{=} = p1 + (p2 \times p3)$$

Didalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi dan anak panah berkepala dua adalah hubungan korelasi. Jika di dalam model terdapat lebih dari satu variabel independen dan eksogen, maka antar

variabel oxogen ini harus dihubungkan dengan anak panah berkepala dua (korelasi).

Dalam situasi dimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memfasilitasi (intervening) hubungan kedua variabel tersebut, disebut “hubungan langsung”. Sebaliknya, anak panah yang mengarahkan ke variabel ini, atau variabel dependen, menjelaskan jumlah perbedaan yang tidak dapat dijelaskan. Jadi anak panah dari e_1 ke motivasi menunjukkan jumlah variance variabel motivasi yang tidak dijelaskan oleh kepemimpinan partisipatif. Besarnya nilai $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$. Sedangkan anak panah dari e_2 menuju kinerja karyawan menunjukkan variance kinerja karyawan yang tidak dapat dijelasakan oleh variabel kepemimpinan partisipatif dan motivasi dan besarnya $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$. Koefisien jalur merupakan koefisien regresi yang telah distandarisasi. Perhitungan koefisien jalur dilakukan dengan menyusun dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menggambarkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam konteks ini, terdapat dua persamaan tersebut.

$$\text{Motivasi} = a + p_2 \text{Kepemimpinan partisipatif} + e_1 \quad (1)$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = a + p_1 \text{Kepemimpinan partisipatif} + p_3 \text{Motivasi} + e_2 \quad (2)$$

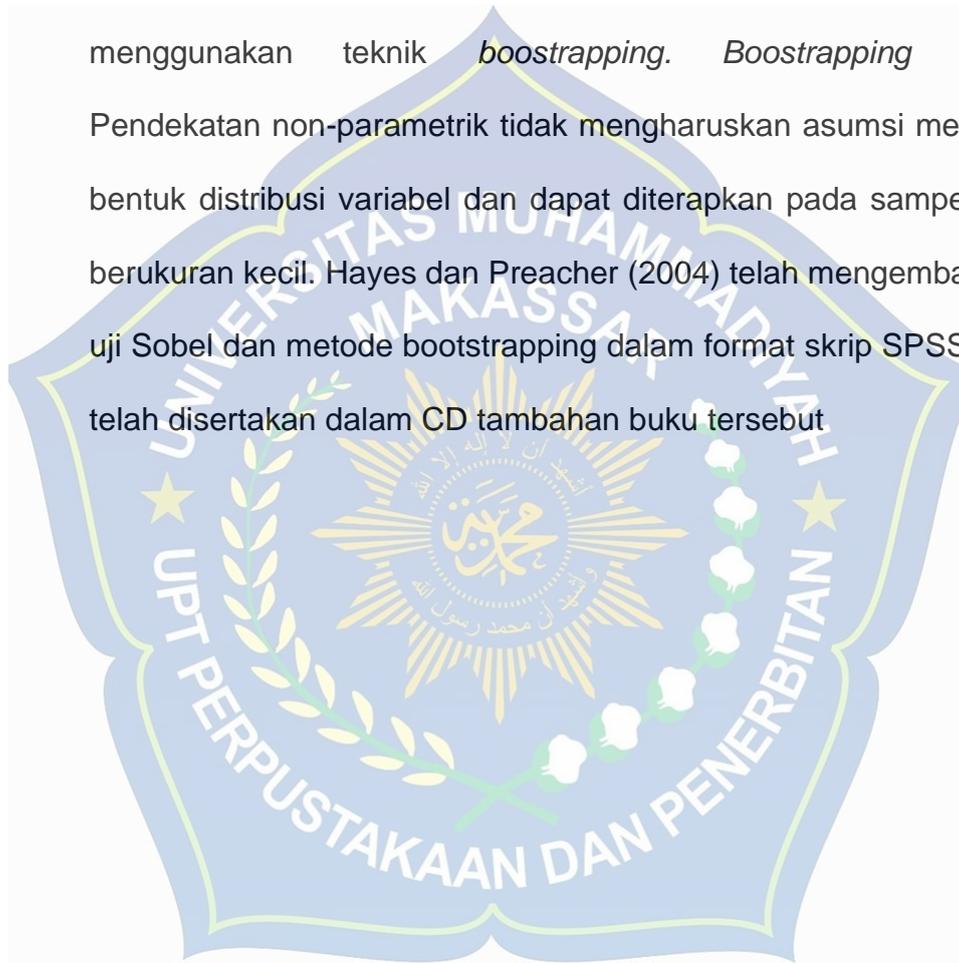
Standardize koefisien untuk kepemimpinan partisipatif pada persamaan (1) akan memberikan nilai p_2 . Sedangkan koefisien

untuk kepemimpinan dan motivasi pada persamaan (2) akan memberikan nilai p_1 dan p_3 .

I. Uji Hipotesis

1. Bootstrapping

Pendekatan alternative untuk menguji signifikan mediasi dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah Pendekatan non-parametrik tidak mengharuskan asumsi mengenai bentuk distribusi variabel dan dapat diterapkan pada sampel yang berukuran kecil. Hayes dan Preacher (2004) telah mengembangkan uji Sobel dan metode bootstrapping dalam format skrip SPSS, yang telah disertakan dalam CD tambahan buku tersebut



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Objek, Tempat, dan Waktu Penelitian

a. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah jumlah sumber daya manusia, dalam hal ini pada masalah Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.

b. Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara Jl.Laruku No.1, Mandati III, Wangi-Wangi Selatan, Kabupaten Wakatobi, Sulawesi Tenggara 93795.

c. Jangka Waktu pada Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak perencanaan penelitian lapangan hingga penulisan laporan penelitian adalah dari tanggal 30 Januari s/d 1 Maret 2025.

2. Deskripsi Singkat Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah

(Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara bertugas merumuskan dan melaksanakan perencanaan pembangunan daerah yang berkelanjutan. Lembaga ini menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), serta melakukan penelitian untuk mendukung kebijakan publik. Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara juga berperan dalam mengkoordinasikan partisipasi masyarakat melalui musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) untuk memastikan bahwa program pembangunan sesuai dengan kebutuhan lokal. Dengan fokus pada pengembangan sektor-sektor strategis seperti pariwisata, pendidikan, dan kesehatan, Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara berkomitmen untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat wakatobi. Selain itu, lembaga ini juga berupaya untuk memanfaatkan potensi daerah yang kaya akan keanekaragaman budaya dan alam, menjadikan wakatobi sebagai salah satu destinasi wisata unggulan di Indonesia.

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi di Provinsi Sulawesi Tenggara adalah lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan pembangunan daerah serta melakukan penelitian

Fungsi utama Bappeda Kabupaten Wakatobi meliputi: Perencanaan Pembangunan, di mana Bappeda menyusun dan mengkoordinasikan rencana pembangunan dengan melibatkan partisipasi masyarakat melalui musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) di tingkat kecamatan dan kabupaten; Penelitian dan Pengembangan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan daerah serta mengevaluasi program yang telah dilaksanakan; dan Koordinasi antar Lembaga, di mana Bappeda bekerja sama dengan berbagai instansi pemerintah dan masyarakat untuk memastikan bahwa program pembangunan sesuai dengan kebutuhan dan prioritas lokal. Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki visi dan misi yang dirumuskan untuk mendukung pembangunan daerah secara berkelanjutan dan efektif.

a. Visi

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara adalah “Menjadi badan perencanaan yang handal dan berkualitas dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan.” Visi ini mencerminkan komitmen Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara untuk menjadi

lembaga yang tidak hanya efisien dalam perencanaan, tetapi juga mampu menghasilkan rencana yang berkualitas untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memanfaatkan sumber daya daerah secara optimal.

b. Misi

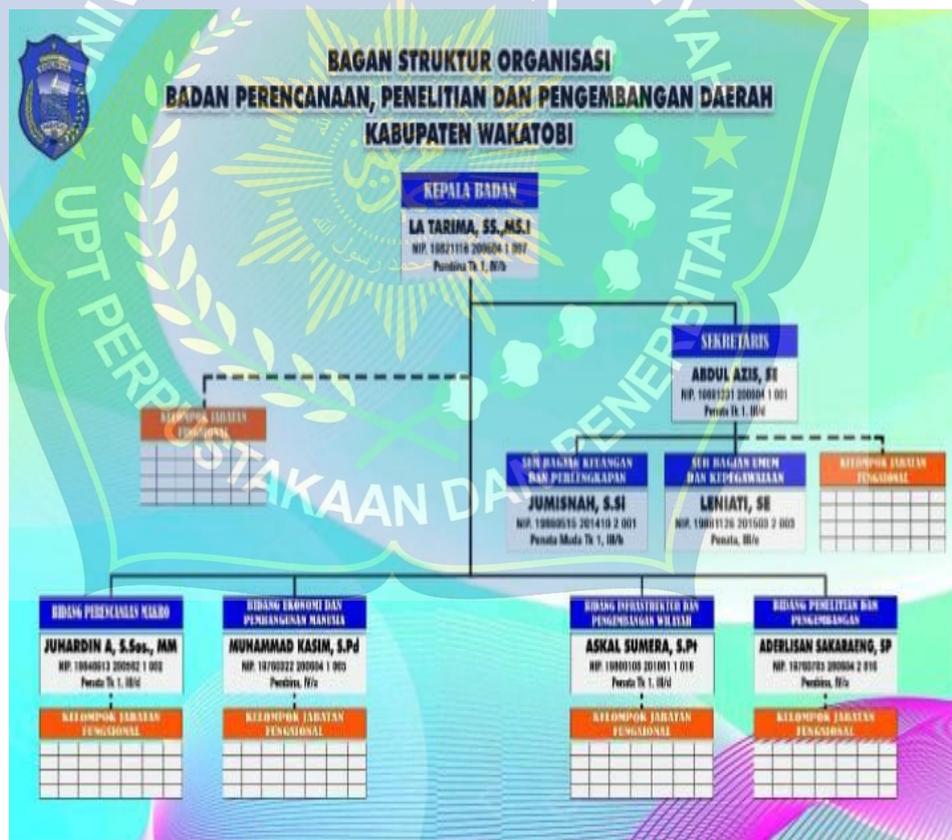
Misi Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara terdiri dari beberapa poin penting, antara lain:

- 1) Mengoptimalkan Perencanaan Pembangunan: Menyusun rencana pembangunan yang terintegrasi dan berbasis data untuk memastikan bahwa semua aspek pembangunan dapat berjalan secara sinergis.
- 2) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia: Mengembangkan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pendidikan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di berbagai sektor.
- 3) Ekonomi Lokal: Mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dengan memanfaatkan potensi lokal, termasuk pariwisata, perikanan, dan pertanian.
- 4) Meningkatkan Layanan Publik: Mengoptimalkan penyediaan layanan publik untuk meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah.
- 5) Melestarikan Sumber Daya Alam: Mengelola sumber daya

alam dengan pendekatan berkelanjutan untuk menjaga kelestarian lingkungan dan mendukung pembangunan ekonomi.

Dengan visi dan misi ini, Bappeda Kabupaten Wakatobi berupaya untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui perencanaan yang strategis dan berbasis pada kebutuhan lokal.

3. Struktur Organisasi Instansi



Gambar 2. 3 Struktur Organisasi Instansi

a. Tugas Pokok dan Fungsi

1) Kepala badan

Kepala Badan bertanggung jawab untuk memimpin, membina, mengoordinasikan, merencanakan, serta menetapkan kebijakan dan program strategis. Selain itu, ia juga mengatur tata kerja dan mengembangkan seluruh kegiatan Badan, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan.

2) Sekretariat

Sekretariat bertanggung jawab untuk menyusun program dan kegiatan yang melibatkan berbagai bidang, serta memberikan layanan administrasi, pengelolaan rumah tangga, keuangan, perlengkapan, dan melakukan evaluasi serta pelaporan di dalam lingkungan Badan. Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat memiliki beberapa fungsi:

- a) Koordinasi kegiatan Badan;
- b) Koordinasi serta penyusunan rencana, program, dan anggaran Badan; Koordinasi pelaksanaan musyawarah perencanaan pembangunan, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintahan Daerah;
- c) Penyusunan kerangka regulasi untuk perencanaan;
- d) Pembinaan dan dukungan administrasi yang mencakup

ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, serta arsip dan dokumentasi Badan;

e) Pembinaan dan pengaturan organisasi serta tata laksana;

f) Penyelenggaraan pengelolaan barang milik daerah atau kekayaan daerah;

g) Pengkoordinasian pemantauan, evaluasi, pengendalian dan penilaian atas capaian pelaksanaan rencana pembangunan daerah serta kinerja pengadaan barang/jasa milik daerah

h) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

i) Sekretariat terdiri dari Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Kelompok Jabatan Fungsional dengan tugas pokok masing-masing sebagai berikut: Sub bagian keuangan dan perlengkapan mempunyai tugas; menyiapkan kebijakan teknis pengelolaan keuangan dan perlengkapan

sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas, mengajukan rencana kerja anggaran melalui tim anggaran eksekutif untuk menjadi dokumen penggunaan anggaran, melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan berdasarkan juklak/juknis untuk tertibnya

administrasi keuangan, mengkonsultasikan pelaksanaan tugas dengan atasan baik lisan maupun tertulis untuk memperoleh petunjuk lebih lanjut, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dengan kepala sub bagian melalui pertemuan/rapat untuk menyatukan pendapat, menyusun laporan pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi. Dan Sub bagian umum dan kepegawaian tugas yang diemban meliputi pengumpulan kebijakan teknis administrasi kepegawaian sesuai dengan kebutuhan sebagai landasan pelaksanaan tugas. Selain itu, juga melaksanakan penyusunan rencana pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan pedoman untuk memastikan kelancaran tugas unit. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai sesuai dengan formasi juga dilakukan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas unit. Usulan permintaan pegawai disusun sesuai kebutuhan demi kelancaran tugas unit. Daftar induk kepegawaian disusun berdasarkan petunjuk pelaksanaan atau petunjuk teknis untuk menjaga ketertiban administrasi kepegawaian. Pengelolaan administrasi kepegawaian dilakukan melalui DUK dan nominatif untuk memastikan tertibnya administrasi. Pelaksanaan tugas dikonsultasikan dengan atasan, baik secara lisan maupun tertulis, untuk

mendapatkan arahan lebih lanjut. Koordinasi pelaksanaan tugas dilakukan dengan masing-masing sub bagian melalui rapat atau pertemuan untuk mencapai kesepakatan. Laporan pelaksanaan tugas disusun secara berkala sebagai bahan evaluasi.

3) Bidang Perencanaan Makro

Bidang perencanaan makro mempunyai tugas melakukan pengkajian, perumusan dan penyusunan dokumen Perencanaan, kerangka ekonomi makro daerah, serta pengintegrasian dan harmonisasi program-program pembangunan daerah, termasuk pelaksanaan evaluasi pembangunan yang bersifat umum dan makro, merupakan bagian penting dari tugas bidang perencanaan makro. Fungsi-fungsi yang dijalankan dalam melaksanakan tugas tersebut meliputi:

- a) Penyusunan materi untuk merumuskan kebijakan teknis dalam proses perencanaan program pembangunan daerah;
- b) Memberikan dukungan dan koordinasi dalam penyusunan rencana pembangunan daerah, yang mencakup rencana pembangunan jangka panjang, jangka menengah, dan rencana kerja pemerintah;

- c) Memberikan asistensi dan koordinasi dalam penyusunan kebijakan umum anggaran, serta menetapkan prioritas dan plafon anggaran sementara untuk pembangunan daerah;
 - d) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi forum perencanaan pembangunan guna menyinergikan dokumen perencanaan tahunan, jangka menengah, dan jangka panjang;
 - e) Penyusunan dokumen evaluasi makro pembangunan daerah yang harus diatur dan disinkronkan dengan baik.
 - f) Mengumpulkan dan menganalisis data statistik dan informasi tentang pembangunan daerah;
- 4) Bidang Ekonomi dan Pembangunan Manusia

Bidang Ekonomi dan Pembangunan Manusia memiliki tanggung jawab untuk mengkoordinasikan, menyelaraskan, dan memfasilitasi perencanaan pembangunan antara pemerintah pusat dan daerah. Hal ini mencakup sektor perdagangan, industri, koperasi, usaha kecil dan menengah, pertanian, ketahanan pangan, kelautan, perikanan, kesehatan, pendidikan, pengendalian populasi, program keluarga berencana, pemberdayaan perempuan, serta pengelolaan sumber daya mineral dan energi. Bidang ini melaksanakan berbagai tugas sebagai berikut:

- a) Menyusun kebijakan teknis untuk perencanaan pembangunan di sektor ekonomi, sumber daya alam, serta pengembangan masyarakat dan manusia;
- b) Melakukan koordinasi dan pelaksanaan perencanaan pembangunan sektor ekonomi, sumber daya alam, pengembangan manusia, dan masyarakat;
- c) Mengembangkan sektor ekonomi, sumber daya alam, pengembangan manusia, dan masyarakat; menerapkan kebijakan teknis untuk pemantauan dan evaluasi pembangunan sektor;
- d) Menyusun daftar pencapaian pembangunan di bidang ekonomi dan pengembangan manusia, serta mengidentifikasi masalah, kendala, dan tantangan yang dihadapi beserta solusi yang diusulkan;
- e) Menyusun rencana program dan anggaran untuk sektor ekonomi, sumber daya alam, pengembangan manusia, dan masyarakat;
- f) Mengkoordinasikan tugas di bidang ekonomi dan pengembangan manusia;
- g) Melakukan perencanaan tahunan, jangka menengah, dan jangka panjang untuk pembangunan ekonomi, sumber daya alam, pengembangan manusia, dan masyarakat,

serta memberikan pelayanan administrasi dan teknis;

- h) Memfasilitasi perencanaan pembangunan daerah di sektor ekonomi, pengembangan sumber daya alam, dan masyarakat;
- i) Mengawasi dan mengendalikan kegiatan yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi, sumber daya alam, pengembangan manusia, dan masyarakat;
- j) Melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya;

5) Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah

Dalam konteks pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan masyarakat dan kawasan permukiman, pemberdayaan masyarakat serta desa, transportasi, komunikasi, informasi, dan persandian, Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan koordinasi, sinkronisasi, dan fasilitasi perencanaan pembangunan di daerah antara pemerintah pusat dan daerah. Bidang ini memiliki beberapa fungsi dalam pelaksanaannya, yaitu:

- a) Menyusun kebijakan teknis untuk perencanaan pembangunan di sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;

- b) Melaksanakan dan mengoordinasikan perencanaan
- c) Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pembangunan sektoral di Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah sesuai dengan kebijakan teknis yang berlaku;
- d) Menyusun daftar hasil pembangunan yang telah dicapai di bidang infrastruktur dan pengembangan wilayah, serta mengidentifikasi masalah, kendala, dan tantangan yang dihadapi beserta solusi untuk mengatasinya.
- e) Menyusun rencana program untuk sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah serta anggaran kerja;
- f) Mengkoordinasikan pelaksanaan tanggung jawab di sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
- g) Melaksanakan perencanaan pembangunan daerah secara tahunan, menengah, dan jangka panjang dalam bidang infrastruktur dan pengembangan wilayah, serta memberikan pelayanan administrasi dan teknis;
- h) Sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi perencanaan pembangunan daerah yang bersifat sektoral;
- i) Melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan pembangunan di sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah.

6) Bidang Penelitian Dan Pengembangan

Perencanaan, koordinasi, pembinaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi perencanaan di bidang penelitian dan pengembangan adalah tanggung jawab bidang penelitian dan pengembangan. Bidang penelitian dan pengembangan menjalankan berbagai tugas:

- a) Penyusunan kebijakan teknis untuk penelitian dan pengembangan;
- b) Penyusunan rencana program serta anggaran di sektor penelitian dan pengembangan;
- c) Koordinasi pelaksanaan tugas di bidang penelitian dan pengembangan;
- d) Melaksanakan analisis kebijakan dalam kerangka tanggung jawab pemerintah daerah;
- e) Memfasilitasi program dan kegiatan penelitian serta pengembangan;
- f) Pelaksanaan program penelitian dan pengembangan di tingkat daerah;
- g) Menyediakan layanan teknis dan administrasi untuk kegiatan penelitian dan pengembangan;
- h) Distribusi data dan informasi terkait penelitian dan pengembangan;

- i) Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian.
 - j) Menyusun rencana program untuk sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah serta rencana kerja anggaran;
 - k) Koordinasi pelaksanaan tanggung jawab di sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah;
 - l) Melaksanakan perencanaan pembangunan daerah tahunan, jangka menengah, dan jangka panjang di bidang infrastruktur dan pengembangan wilayah, serta memberikan pelayanan administrasi dan teknis;
 - m) Sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah bertanggung jawab untuk memfasilitasi perencanaan pembangunan daerah yang bersifat sektoral;
 - n) Melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan pembangunan di sektor Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah; serta melaksanakan fungsi tambahan yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kelompok jabatan fungsional bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan yang terkait dengan bidang tenaga fungsional.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin

Penyajian data berdasarkan jenis kelamin pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut ini: Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	23	46.9
Perempuan	26	53.1
Total	49	100%

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 46.9%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan ada 26 orang dengan persentase 53.1%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Badan Perencanaan Penelitian

dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

- b. Penyajian informasi dari responden yang dikelompokkan berdasarkan usia di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25 Tahun	6	12.2%
26-30 Tahun	18	36.7%
31-35 Tahun	1	2.0%
36-40 Tahun	9	18.4%
>40 Tahun	15	30.6%
Total	49	100%

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12.2%, 26-30 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 36.7%, 31-35 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2.0%, 36-40 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 18.4%, dan responden yang berusia >40 tahun ada sebanyak 15 orang dengan persentase 30.6%.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara di dominasi oleh pegawai yang berusia 26-30 tahun.

c. Lama Bekerja

Penyajian data responden berdasarkan lama bekerja pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<5 Tahun	22	44.9%
6-10 Tahun	11	22.4%
11-15 tahun	8	16.3%
16-20 Tahun	2	4.1%
20-30 Tahun	6	12.2%
Total	49	100%

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama <5 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 44.9%, 6-10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 22.4%, 11-15 tahun sebanyak 8

orang dengan persentase sebesar 16.3%, 16-20 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4.1%, 20-30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12.2%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara telah bekerja selama <5 tahun.

a. Tingkat Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
S1	40	81.6%
S2	4	8.2%
SMA	5	10.2%
Total	49	100%

Sumber: Hasil Olahan data SPSS IBM Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang dengan persentase

sebesar 10.2%, S1 sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 81.6%, dan S2 sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8.2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara di dominasi oleh pegawai yang berpendidikan terakhir S1.

1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil dari penelitian berdasarkan satu sampel. (Samputra, 2022)

a. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Partisipatif (x)

Berikut ini merupakan penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan partisipatif (X).

Tabel 4. 5 Hasil Pengukuran Variabel Kepemimpinan Partisipatif

NO	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	X1	23	26	0	0	0	49	4.47
2	X2	27	22	0	0	0	49	4.55
3	X3	21	27	0	0	1	49	4.37
4	X4	15	33	1	0	0	49	4.29
5	X5	17	30	2	0	0	49	4.31
6	X6	1	4	27	15	2	49	24.71

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan dan nilai

rata-rata tertinggi berada pada X2 dengan nilai 4.55, dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah berada pada X4 dengan nilai 4.29.

b. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (Z)

Berikut ini merupakan diskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi (Z) yang di rangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Pengukuran Analisis Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	Z1	32	17	0	0	0	49	4.65
2	Z2	33	16	0	0	0	49	4.67
3	Z3	27	22	0	0	0	49	4.55
4	Z4	29	20	0	0	0	49	4.59
5	Z5	34	15	0	0	0	49	4.69
6	Z6	33	16	0	0	0	49	4.67
7	Z7	28	21	0	0	0	49	4.57
8	Z8	27	22	0	0	0	49	4.55
9	Z9	32	17	0	0	0	49	4.65
10	Z10	38	11	0	0	0	49	4.78
11	Z11	29	20	0	0	0	49	4.59
12	Z12	27	22	0	0	0	49	4.55

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi berada pada Z10 dengan nilai 4.78, dan nilai rata-rata terendah berada pada Z8 dengan nilai 4.55.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan diskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja (Y) yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Pengukuran Variabel Kinerja

NO	INDIKATOR	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	Y1	30	19	0	0	0	49	4.61
2	Y2	29	18	2	0	0	49	4.55
3	Y3	24	25	0	0	0	49	4.49
4	Y4	25	24	0	0	0	49	4.51
5	Y5	25	23	1	0	0	49	4.49
6	Y6	23	14	8	4	0	49	4.14
7	Y7	19	28	2	0	0	49	4.35
8	Y8	24	25	0	0	0	49	4.49
9	Y9	25	24	0	0	0	49	4.51
10	Y10	20	29	0	0	0	49	4.41
11	Y11	20	22	7	0	0	49	4.27
12	Y12	17	28	4	0	0	49	4.27
13	Y13	26	23	0	0	0	49	4.53
14	Y14	23	11	13	2	0	49	4.12
15	Y15	23	11	11	4	0	49	4.08
16	Y16	21	13	11	3	1	49	4.02
17	Y17	19	15	12	2	1	49	4.00
18	Y18	19	15	6	7	2	49	3.86

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi berada pada Y1 dengan nilai 4.61, dan nilai rata-rata terendah berada pada Y7 dengan nilai 4.35.

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. (Sanaky, 2021)

Dalam melakukan uji validitas konstruk, penilaian dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien pearson, di mana keputusan diperoleh melalui perbandingan antara nilai koefisien pearson hitung (r -hitung) dan nilai koefisien pearson tabel (r -tabel). Dalam konteks penelitian ini, jika R hitung pada setiap pasangan variabel lebih besar dari nilai kritis R tabel, maka hubungan antar variabel dianggap signifikan.

a. Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif (X)

Tabel 4. 8 Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kepemimpinan Partisipatif (X)	X1	0.768	0.237	VALID
	X2	0.662	0.237	VALID
	X3	0.696	0.237	VALID
	X4	0.708	0.237	VALID
	X5	0.702	0.237	VALID
	X6	0.385	0.237	VALID

Sumber: Olahan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai rhitung indikator X1 sebesar 0.768, X2 sebesar 0.662, X3 sebesar 0.696, X4 sebesar 0.708, X5 sebesar 0.702, X6 sebesar 0.385. Hasil olahan data menunjukkan bahwa indikator valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.237.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4. 9 Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Motivasi (Z)	Z1	0.420	0.237	VALID
	Z2	0.550	0.237	VALID
	Z3	0.515	0.237	VALID
	Z4	0.473	0.237	VALID
	Z5	0.309	0.237	VALID
	Z6	0.265	0.237	VALID
	Z7	0.473	0.237	VALID
	Z8	0.286	0.237	VALID
	Z9	0.462	0.237	VALID
	Z10	0.563	0.237	VALID
	Z11	0.500	0.237	VALID
	Z12	0.448	0.237	VALID

Sumber: olahan IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai rhitung indikator Z1 sebesar 0.420, Z2 sebesar 0.550, Z3 sebesar 0.515, Z4 sebesar 0.473, Z5 sebesar 0.309, Z6 sebesar 0.265, Z7 sebesar 0.473, Z8 sebesar 0.286, Z9 sebesar 0.462, Z10 sebesar 0.563, Z11 sebesar 0.500, Z12 sebesar 0.448. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai rhitung > nilai rtabel sebesar 0.237.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.545	0.237	VALID
	Y2	0.526	0.237	VALID
	Y3	0.670	0.237	VALID
	Y4	0.688	0.237	VALID
	Y5	0.780	0.237	VALID
	Y6	0.794	0.237	VALID
	Y7	0.727	0.237	VALID
	Y8	0.720	0.237	VALID
	Y9	0.768	0.237	VALID
	Y10	0.634	0.237	VALID
	Y11	0.844	0.237	VALID
	Y12	0.751	0.237	VALID
	Y13	0.661	0.237	VALID
	Y14	0.887	0.237	VALID
	Y15	0.866	0.237	VALID
	Y16	0.875	0.237	VALID
	Y17	0.895	0.237	VALID
	Y18	0.842	0.237	VALID

Sumber: olahan data IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan Tabel 4.10 Diatas, diperoleh r_{hitung} indikator Y1 sebesar 0.545, Y2 sebesar 0.526, Y3 sebesar 0.670, Y4 sebesar 0.688, Y5 sebesar 0.780, Y6 sebesar 0.794, Y7 sebesar 0.727,

Y8 sebesar 0.720, Y9 sebesar 0.768, Y10 sebesar 0.634, Y11 sebesar 0.844, Y12 sebesar 0.751, Y13 sebesar 0.661, Y14 sebesar 0.887, Y15 sebesar 0.866, Y16 sebesar 0.875, Y17 sebesar 0.895, Y18 sebesar 0.842. Hasil data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ sebesar 0.237.

3. Uji Reliability

Uji reabilitas dapat digunakan untuk mengetahui sebuah konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Pada uji reliabilitas tersebut dapat menggunakan Alpha Cronbach > 60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel atau alat ukur tersebut bisa dikatakan reliabel atau konstan dalam pengukuran.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Partisipatif (X)	0.692	Reliabel
2	Motivasi (Z)	0.752	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.950	Reliabel

Sumber: olahan data IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (X), motivasi (Z), dan kinerja pegawai (Y) masing-masing menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat dinyatakan

bahwa setiap variabel dalam instrumen tersebut adalah reliabel.

4. Analisis Jalur (*Path analysis*)

Analisis jalur atau *path analysis* adalah suatu analisis yang dikembangkan oleh seorang ahli genetika terapan bernama Syawal Urip pada tahun 1934. (Setyaningsih,2020).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Persamaan Regresi (1)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.638 ^a	.407	.394	2.399	
Predictors: (Constant), X.TOTAL					
Anova ⁸					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	185.504	1	185.504	32.232	.000 ^b
Residual	270.496	47	5.755		
Total	456.000	48			
Dependent Variabel: Z.TOTAL					
Predictors: (Constant), X.TOTAL					

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.558	3.842		8.733	.000
	X.TOTAL	.879	.155	.638	5.677	.000
Dependent Variable: Z.TOTAL						
Sumber: Olahan data IBM SPSS Statistic 22						

Berdasarkan tabel 4.11 hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta kepemimpinan partisipatif pada persamaan (1) sebesar 0.879 dan signifikan pada 0.000 yang berarti kepemimpinan partisipatif mempengaruhi motivasi. Nilai Koefisien unstandardized beta 0.879 merupakan nilai path atau jalur p2.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Persamaan Regresi (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.151	9.095
Predictors: (Constant), Z.TOTAL, X.TOTAL				

Anova ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	869.490	2	434.745	5.256	.009 ^b
Residual	3804.918	46	82.716		
Total	4674.408	48			

Dependent Variabel: Y.TOTAL
Predictors: (Constant), Z.TOTAL, X.TOTAL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.123	23.591		3.778	.000
	X.TOTAL	2.453	.762	.556	3.218	.002
	Z.TOTAL	-1.303	.553	-.407	-2.357	.023

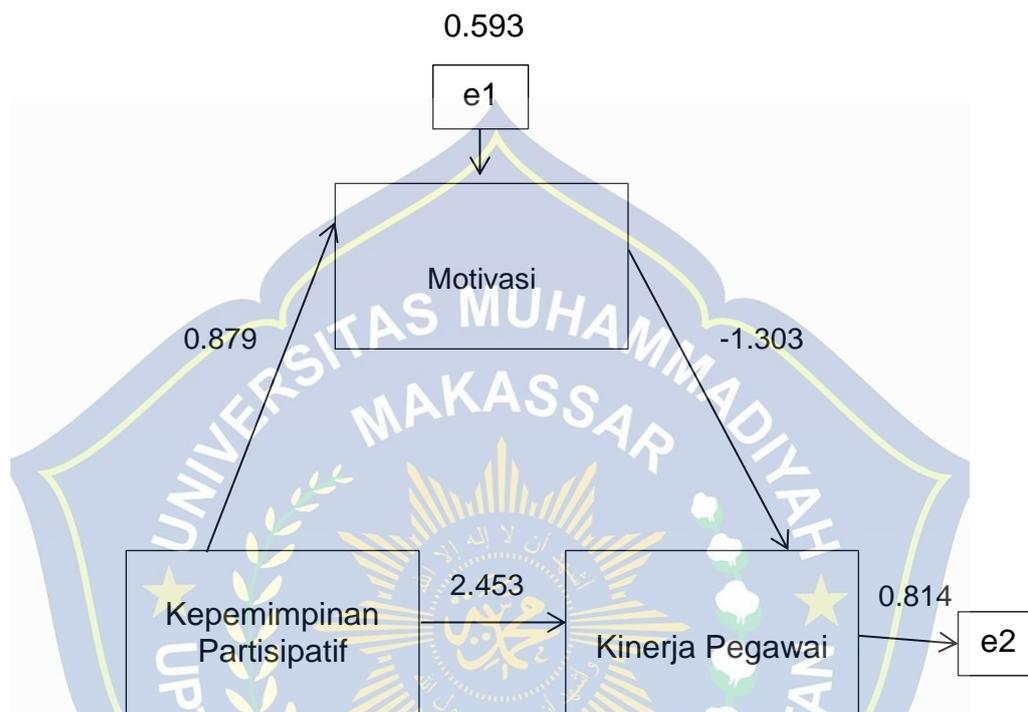
Dependent Variable: Y.TOTAL
Sumber: Olahan data IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil persamaan regresi (2) nilai unstandardized beta untuk kepemimpinan partisipatif 2.453 dan motivasi -1.303 semuanya signifikan. Nilai unstandardized beta kepemimpinan partisipatif 2.453 merupakan nilai jalur path p1 dan nilai

ustandardized beta motivasi -1.303 merupakan nilai path p3.

Besarnya nilai $e1 = \sqrt{1 - (0.407)} = 0.593$ dan besarnya nilai

$e2\sqrt{(1 - 0.186)} = 0.814$.



Gambar 4.2

Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat berpengaruh langsung ke kinerja pegawai dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kepemimpinan partisipatif ke motivasi (sebagai intervening) lalu ke kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung adalah 2.453 (standardized) sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengkalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0.879) \times (-1.303) = -1.145$ atau total pengaruh kepemimpinan

partisipatif ke kinerja pegawai $2.453 + (-1.145) = 1.308$.

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Output Bootstrapping

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y Y.TOTAL

X X.TOTAL

M Z.TOTAL

SAMPLE SIZE

49

Tabel 4. 14 Hasil Output Bootstrapping

DIRECT AND TOTAL EFFECTS						
	Coeff	s.e	t	Sig (two)		
b(YX)	1,3071	,6149	2,1259	,0388		
b(MX)	,8792	,1549	5,6773	,0000		
b(YM.X)	-1,3032	,5530	-2,3567	,0227		
b(YX.M)	2,4529	,7622	3,2180	,0024		

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL						
	Value	s.e LL	95 CL LL	95 CI	Z	Sig(two)
Effect	-1,1458	,5333	-2,1911	-,1005	-2,1484	,0317

BOOSTRAP RESULT For INDIRECT EFFECT							
	Data	Mean	s.e LL	95 CI	95 CL	95 CL	99 CI
				UL	LL	UL	
Effect	-1,1458	-1,1349	,4629	-2,0591	-,2246	-2,3516	,3234

Sumber: Olahan data IBM SPSS Statistic 22

Berdasarkan hasil output SPSS terlihat hasil statistik deskriptif nilai mean dan standard deviasi untuk masing-masing variabel kinerja pegawai, kepemimpinan partisipatif, dan motivasi disamping itu diberikan pula nilai korelasi pearson antar variabel kinerja pegawai, kepemimpinan partisipatif, dan motivasi.

Pada bagian efek langsung dan total, terlihat bahwa nilai b (YX) menunjukkan total efek dari variabel independen X , yaitu kepemimpinan partisipatif, terhadap variabel dependen Y , yaitu kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 1.3071 dan signifikan pada 0.0388. Selanjutnya, b (MX) menggambarkan pengaruh kepemimpinan partisipatif sebagai variabel independen terhadap variabel mediator M , yaitu motivasi, dengan koefisien 0.8792 dan signifikan pada 0.0000. Kemudian, b ($YM.X$) menunjukkan pengaruh variabel mediator motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dengan kontrol terhadap variabel independen kepemimpinan partisipatif, di mana nilai koefisiennya adalah -1.3032 dan signifikan pada 0.0227. Terakhir, b ($YX.M$) mencerminkan pengaruh langsung dari kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai, dengan kontrol terhadap variabel mediator motivasi, yang memiliki koefisien sebesar 2.4529 dan signifikan pada 0.0024.

Pada bagian efek tidak langsung, terlihat bahwa kepemimpinan partisipatif (X) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (M). Besarnya pengaruh tidak langsung tersebut adalah -1.1458, yang terbukti signifikan pada tingkat 0.0317. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan mediasi. Perlu dicatat bahwa semua nilai koefisien hubungan antar variabel identik dengan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS.

Pada kasus ini dengan sampel kecil ada kecenderungan tidak terdistribusi secara normal sehingga uji signifikan dapat menyesatkan. Sebagai dapat dilakukan dengan teknik bootstrapping, yaitu melakukan pengujian dengan resampling dengan 1000 kali. Hasil bootstrapping memberikan nilai estimasi *indirect effect* kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, standar error dan nilai confidence level 95% dan 99%. Terlihat bahwa nilai standard error bootstrapping lebih besar dibandingkan dengan asumsi distribusi normal yaitu 0.4629 dibandingkan dengan 0.5333, dengan demikian nilai t dari pengaruh tidak langsung menggunakan bootstrapping menjadi :

$$t = \frac{1.1458}{0.4629} = 2.475$$

Jadi hasil bootstrapping menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung tetap signifikan pada 0.0317.

C. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai mendukung hipotesis pertama. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan partisipatif (X) adalah 2.1259, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.679, dan nilai signifikansinya adalah 0.038, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

partisipatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa jawaban responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju apabila kepemimpinan partisipatif diukur menggunakan indikator mendengarkan ide-ide pada pernyataan X2 karna indikator ini yang memiliki mean tertinggi sebesar 4.55 yaitu atasan saya mendengarkan ide dan saran kelompok kerja saya. Sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator memberikan kesempatan pada pernyataan X4 sebesar 4.29 yaitu atasan saya memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok kerja untuk menyuarakan pendapat mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Sari R 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian mengenai hubungan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai tidak mendukung hipotesis kedua. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah -2.3567, yang lebih kecil daripada nilai t tabel yang sebesar 1.679. Selain itu, nilai signifikansinya tercatat sebesar 0.227, yang juga lebih besar dari

0.05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena nilai t hitung berada di bawah nilai t tabel.

Dimana penelitian ini didukung oleh teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 yang menjelaskan bagaimana individu membuat keputusan berdasarkan harapan mereka terhadap hasil dari tindakan tertentu. Vroom menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tergantung pada tiga komponen utama yaitu harapan (*Expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan valensi (*valance*). Teori ini menunjukkan bahwa jika salah satu dari komponen tersebut rendah, maka motivasi untuk berusaha juga berkurang, sehingga mempengaruhi kinerja individu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Saffana Azka Supriyadi (2024) dengan judul "Peran Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Industri FNB". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa meskipun pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, jika motivasi kerja tidak dikelola dengan baik, pengaruh positif tersebut dapat melemah.

3. Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi

Hasil penelitian mengenai hubungan antara variabel kepemimpinan partisipatif dan motivasi mendukung hipotesis ketiga. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung mencapai 5,6773, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,679, dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa jawaban responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju apabila motivasi diukur dengan menggunakan indikator regulasi eksternal pada pernyataan Z10 karena indikator ini yang memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4.78 yaitu pekerjaan ini memberiku standar hidup tertentu. Sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator introjeksi pada pernyataan Z8 sebesar 4.55 yaitu pekerjaanku adalah hidupku dan aku tidak ingin gagal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Lestari, D 2024) dengan judul penelitian “Dampak Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Swasta”. Dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

4. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Hasil penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai melalui motivasi mendukung hipotesis keempat. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung mencapai 2.475, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.679, dengan nilai signifikansi 0.031 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju apabila kinerja pegawai diukur dengan menggunakan indikator mendorong anggota kelompok pada pernyataan Y1 karena indikator ini yang memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4.61 yaitu atasan saya memberi semangat kepada anggota kelompok kerja untuk mencapai ide. Sedangkan nilai mean terendah berada pada indikator hakiki pada pernyataan Y7 sebesar 4.35 yaitu saya menikmati pekerjaan ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Shella Maya Nurhakiki dan Harry Widyantoro 2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Banyuwangi" dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan motivasi berfungsi sebagai variabel intervening antara kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara.

B. Saran

Saran yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mendorong Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara, untuk menjadi instansi yang lebih baik dan berkembang.

1. Peningkatan kepemimpinan partisipatif di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara, perlu dilakukan meskipun secara keseluruhan sudah berada dalam kategori baik. Hal ini bertujuan agar penerapan kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.
2. Peningkatan motivasi di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi, Provinsi Sulawesi Tenggara, juga perlu dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat lebih lanjut.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar peneliti lain mempertimbangkan variabel tambahan di luar yang telah diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih beragam dan memahami variabel-variabel yang mempengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeniyatul. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Christin, N., & Suprastha, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 759. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6561>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Hilgers, R.-D., Heussen, N., & Stanzel, S. (2019). *Statistik, deskriptive* (Issue 1). https://doi.org/10.1007/978-3-662-48986-4_2900
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Lestari, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kapten a. Rivai Palembang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Xu, L. (2013). Participative leadership and the organizational commitment of civil servants in China: The mediating effects of trust in supervisor. *British Journal of Management*, 24(S3), 76–92. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12025>
- Nazar, A. (2016). *Implementasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No 6 Tahun 2011 Tentang Pajak Restoran (Studi Kasus Rumah Makan Di Kecamatan Tampan)*. 1–23.
- Nur Khalifatoni, A., & Lestari, B. (2020). *Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Toko Ud. Ismail Banjarmasin*. 3.
- Nurhadi, & Apriyani, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah terhadap Kinerja SD Islam Terpadu Al-Hikmah Cipayung Depok. *Jurnal Elmadrasa: Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 56–61. <https://ojs.unm.ac.id/PJE/article/view/25823%0Ahttps://ojs.unm.ac.id/PJE/article/viewFile/25823/13020>
- Parawu, H. E., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa*. 2(April).
- Samputra, H. (2022). Analisis Deskriptif Statistik Faktor-Faktor Penyebab

Kematian Ibu di Provinsi Riau Tahun 2019. *Indonesian Council of Premier Statistical Science*, 1(1), 26. <https://doi.org/10.24014/icopss.v1i1.18933>

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>

Sugiyono. (2017). Skala Likert dalam menentukan sampel. *STIE PGRI Dewantara*, 17–31.

Surbakti Rony Trian. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Di Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(2), 221–232.

Sutandi, Wibowo, S., Sutisna, N., Fung, T. S., & Januardi, L. (2020). Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2018. *Pengaruh Inflasi, Nilai Tukar Rupiah Dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2018*, 2, 13. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/891/482>

Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924357>

Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2023). *The Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire (IWQP): Evidence of Validity and Norms*.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1 KUESIONER ANGKET

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu atas kesediaan dan partisipasinya dalam mengisi serta menjawab pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini. Kuesioner ini disusun sebagai bagian dari penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara** ”.

Seluruh jawaban dan identitas responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas waktu dan Kerjasama bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun petunjuk pengisian kuesioner dilakukan dengan skala sebagai berikut:

5= Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Kurang Setuju (KS)

2= Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

Kepemimpinan Partisipatif (X)						
NO.	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Atasan saya memberi semangat kepada anggota kelompok kerja untuk mencapai ide.					
2	Atasan saya mendengarkan ide dan saran kelompok kerja saya.					
3	Atasan saya menggunakan saran kelompok kerja saya untuk membuat keputusan yang memengaruhi kami.					
4	Atasan saya memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok kerja untuk menyuarakan pendapat mereka.					
5	Atasan saya mempertimbangkan ide-ide kelompok kerja saya ketika dia tidak setuju dengan ide-ide tersebut.					
6	Atasan saya membuat keputusan hanya berdasarkan idenya sendiri.					

MOTIVASI (Z)						
NO.	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya menikmati pekerjaan ini.					
2	Saya Bersenang-senang dalam melakukan pekerjaan ini.					
3	Ada saat-saat menyenangkan yang diberikan pekerjaan ini					
4	Saya memilih pekerjaan ini karena memungkinkan saya untuk mencapai tujuan hidup.					
5	Pekerjaan ini memenuhi rencana karir saya.					
6	Pekerjaan ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.					
7	Saya harus menjadi yang terbaik dalam pekerjaan saya, saya harus menjadi "pemenang".					
8	Pekerjaanku adalah hidupku dan aku tidak ingin gagal.					
9	Reputasiku bergantung pada pekerjaan ini.					
10	Pekerjaan ini memberiku standar hidup tertentu.					
11	Pekerjaan ini memungkinkan aku menghasilkan banyak uang.					
12	Aku melakukan pekerjaan ini demi gaji.					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
NO.	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.					
2	Saya terus mengingat target kerja yang saya capai.					
3	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.					
5	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.					
6	Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.					
7	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya.					
8	Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.					
9	Saya berusaha memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.					
10	Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru.					
11	Saya mengambil tanggung jawab lebih dalam bekerja.					
12	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.					
13	Saya terus berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.					
14	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.					
15	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.					
16	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya.					
17	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja saya.					
18	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar					

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA KUESIONER

KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X)											
NO	INISIAL	UMUR	LB	PT	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X.TOTAL
1	A Z	47 Tahun	18 Tahun	S1	4	5	5	3	4	2	23
2	I	40 Tahun	10 Tahun	S1	5	5	4	4	4	3	25
3	J	39 Tahun	9 Tahun	S1	4	4	4	4	4	3	23
4	A S	50 Tahun	20 Tahun	S1	4	4	4	4	4	3	23
5	N	41 Tahun	12 Tahun	S1	4	4	4	4	4	3	23
6	H I	40 Tahun	11 Tahun	S1	4	4	5	5	5	3	26
7	M K S	50 Tahun	25 Tahun	S1	4	4	4	4	4	2	22
8	R H L M	45 Tahun	10 Tahun	S1	4	4	4	4	3	3	22
9	S	45 Tahun	20 Tahun	S1	5	4	4	4	4	3	24
10	M A M I	40 Tahun	15 Tahun	S2	5	5	5	5	5	3	28
11	M O	30 Tahun	25 Tahun	S1	4	4	4	4	5	3	24
12	A A	50 Tahun	11 Tahun	S1	5	5	5	4	4	3	26
13	W D	44 Tahun	10 Tahun	S1	4	4	4	4	5	3	24
14	L A T P	29 Tahun	5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	24
15	S M	45 Tahun	22 Tahun	S1	4	5	5	4	4	2	24
16	M K	50 Tahun	12 Tahun	S1	5	5	4	4	5	3	26
17	A S	40 Tahun	9 Tahun	S1	5	5	5	5	5	2	27
18	W A	38 Tahun	10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	24
19	D O	39 Tahun	6 Tahun	S1	4	5	4	4	4	3	24
20	J	41 Tahun	10 Tahun	S2	4	4	4	4	4	2	22
21	L T	43 Tahun	15 TAHUN	S2	4	5	5	4	4	1	23
22	N F H	37 Tahun	6 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	30
23	N	33 Tahun	5 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	4	24
24	L	36 Tahun	10 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	2	22
25	L	27 Tahun	5 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	2	22
26	A	24 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	2	27
27	W A S R	26 Tahun	6 TAHUN	SMA	5	5	4	4	5	3	26
28	H R	25 Tahun	5 TAHUN	SMA	4	4	4	4	4	2	22
29	A R	27 Tahun	3 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	3	23
30	N	25 Tahun	2 TAHUN	S1	5	5	4	5	4	3	26
31	F S	27 Tahun	5 TAHUN	SMA	5	4	4	4	5	2	24
32	W O A	43 Tahun	20 TAHUN	SMA	4	4	1	4	4	2	19
33	R	41 Tahun	20 TAHUN	S1	4	4	4	5	3	3	23
34	W O D D	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	4	4	3	26
35	N A	25 Tahun	1 TAHUN	S1	4	4	4	5	4	4	25
36	R A	26 Tahun	2 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	3	28
37	M C W	29 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	3	28
38	L S	30 Tahun	11 TAHUN	S1	5	5	5	4	4	1	24
39	Y	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	3	28
40	N S	30 Tahun	5 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	3	28
41	N R	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	3	28
42	W O N	29 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	4	4	3	26
43	A P	23 Tahun	4 TAHUN	SMA	5	5	4	4	4	3	25
44	S	41 Tahun	6 TAHUN	S1	4	5	4	4	4	2	23
45	R H	27 Tahun	3 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	3	23
46	H	24 Tahun	5 TAHUN	S1	4	5	5	4	4	2	24
47	G	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	3	28
48	R	25 Tahun	4 TAHUN	S1	5	5	5	4	4	2	25
49	H	23 Tahun	2 TAHUN		5	5	5	5	5	2	27

MOTIVASI (Z)																
NO	INISIAL	UMUR	LB	PT	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	210	Z1	Z12.TOTAL
1	A Z	47 Tahun	18 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	J	40 Tahun	10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	J	39 Tahun	9 Tahun	S1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
4	A S	50 Tahun	20 Tahun	S1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	52
5	N	41 Tahun	12 Tahun	S1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	57
6	H I	40 Tahun	11 Tahun	S1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
7	M K S	50 Tahun	25 Tahun	S1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	53
8	R H L M	45 Tahun	10 Tahun	S1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	55
9	S	45 Tahun	20 Tahun	S1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
10	M A M I	40 Tahun	15 Tahun	S2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	M O	30 Tahun	25 Tahun	S1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	55
12	A A	50 Tahun	11 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
13	W D	44 Tahun	10 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	L A T P	29 Tahun	5 Tahun	S2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	53
15	S M	45 Tahun	22 Tahun	S1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
16	M K	50 Tahun	12 Tahun	S1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
17	A S	40 Tahun	9 Tahun	S1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	6	4	56
18	W A	38 Tahun	10 Tahun	S1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	54
19	D O	39 Tahun	6 Tahun	S1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56
20	J	41 Tahun	10 Tahun	S2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53
21	L T	43 Tahun	15 TAHUN	S2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	54
22	N F H	37 Tahun	6 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	N	33 Tahun	5 TAHUN	S1	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	56
24	L	36 Tahun	10 TAHUN	S1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
25	L	27 Tahun	5 TAHUN	S1	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	53
26	A	24 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	57
27	W A S R	26 Tahun	6 TAHUN	SMA	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	55
28	H R	25 Tahun	5 TAHUN	SMA	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	54
29	A R	27 Tahun	3 TAHUN	S1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
30	N	25 Tahun	2 TAHUN	S1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	55
31	F S	27 Tahun	5 TAHUN	SMA	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
32	W O A	43 Tahun	20 TAHUN	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	R	41 Tahun	20 TAHUN	S1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	57
34	W O D D	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
35	N A	25 Tahun	1 TAHUN	S1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
36	R A	26 Tahun	2 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56
37	M C W	29 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
38	L S	30 Tahun	11 TAHUN	S1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
39	Y	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	56
40	N S	30 Tahun	5 TAHUN	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
41	N R	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
42	W O N	29 Tahun	3 TAHUN	S1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
43	A P	23 Tahun	4 TAHUN	SMA	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	54
44	S	41 Tahun	6 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
45	R H	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
46	H	24 Tahun	5 TAHUN	S1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	53
47	G	27 Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	53
48	R	25 Tahun	4 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
49	H	23 Tahun	2 TAHUN		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60



KINERJA PEGAWAI (Y)																								
NO	INISIAL	UMUR	LD	PT	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y.TOTAL	
1	A.Z	47	Tahun	18 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2		40	Tahun	10 Tahun	S1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
3	J	39	Tahun	9 Tahun	S1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	82
4	A.S	50	Tahun	20 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	88
5	N	41	Tahun	12 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	H.I	40	Tahun	11 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
7	M.K.S	50	Tahun	25 Tahun	S1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	68
8	R.H.L.M	45	Tahun	10 Tahun	S1	6	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	82
9	S	45	Tahun	20 Tahun	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
10	M.A.M.I	40	Tahun	15 Tahun	S2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
11	M.O	30	Tahun	25 Tahun	S1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	80
12	A.A	50	Tahun	11 Tahun	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	W.D	44	Tahun	10 Tahun	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	88
14	L.A.T.P	29	Tahun	5 Tahun	S2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
15	S.M	45	Tahun	22 Tahun	S1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	63
16	M.K	50	Tahun	12 Tahun	S1	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	2	71
17	A.S	40	Tahun	9 Tahun	S1	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	2	69
18	W.A	38	Tahun	10 Tahun	S1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	63
19	D.O	39	Tahun	6 Tahun	S1	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	60
20	J	41	Tahun	10 Tahun	S2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	65
21	L.T	43	Tahun	15 Tahun	S2	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	67
22	N.F.H	37	Tahun	6 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	1	72
23	N	33	Tahun	5 TAHUN	S1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	63
24	L	36	Tahun	10 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	2	2	65
25	L	27	Tahun	5 TAHUN	S1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	65
26	A	24	Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	5	3	2	2	3	2	67
27	W.A.S.R	26	Tahun	6 TAHUN	SMA	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	66
28	H.R	25	Tahun	5 TAHUN	SMA	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	68
29	A.R	27	Tahun	3 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	72
30	N	25	Tahun	2 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
31	F.S	27	Tahun	5 TAHUN	SMA	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	81
32	W.O.A	43	Tahun	20 TAHUN	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
33	R	41	Tahun	20 TAHUN	S1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	82
34	W.O.D	27	Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
35	N.A	25	Tahun	1 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
36	R.A	26	Tahun	2 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	88
37	M.C.W	29	Tahun	3 TAHUN	S1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	82
38	L.S	30	Tahun	11 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
39	Y	27	Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
40	N.S	30	Tahun	5 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
41	N.R	27	Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	82
42	W.O.N	29	Tahun	3 TAHUN	S1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	79
43	A.P	23	Tahun	4 TAHUN	SMA	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	89
44	S	41	Tahun	6 TAHUN	S1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	82
45	R.H	27	Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	87
46	H	24	Tahun	5 TAHUN	S1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	80
47	G	27	Tahun	3 TAHUN	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
48	R	25	Tahun	4 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
49	H	23	Tahun	2 TAHUN	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72



LAMPIRAN 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	23	46.9	46.9	46.9
	Perempuan	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	6	12.2	12.2	12.2
	26-30	18	36.7	36.7	49.0
	31-35	1	2.0	2.0	51.0
	36-40	9	18.4	18.4	69.4
	>40	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

LAMABEKERJA					
		FREQUENCY	PERCENT	VALID PERCENT	CUMULATIVE PERCENT
VALID	<5	22	44.9	44.9	44.9
	6-10	11	22.4	22.4	67.3
	11-15	8	16.3	16.3	83.7
	16-20	2	4.1	4.1	87.8
	20-30	6	12.2	12.2	100.0
	TOTAL	49	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	40	81.6	81.6	81.6
	S2	4	8.2	8.2	89.8
	SMA	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

UJI VARIABEL KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X)

STATISTICS								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X.TOTAL
N	Valid	49	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.47	4.55	4.37	4.29	4.31	2.73	24.71

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	53.1	53.1	53.1
	SS	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	44.9	44.9	44.9
	SS	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	S	27	55.1	55.1	57.1
	SS	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	33	67.3	67.3	69.4
	SS	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.1	4.1	4.1
	S	30	61.2	61.2	65.3
	SS	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.1	4.1	4.1
	TS	15	30.6	30.6	34.7
	KS	27	55.1	55.1	89.8
	S	4	8.2	8.2	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

UJI VARIABEL MOTIVASI (Z)

Statistics														
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z.TOTAL
N	Valid	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.65	4.67	4.55	4.59	4.69	4.67	4.57	4.55	4.65	4.78	4.59	4.55	55.29

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	34.7	34.7	34.7
	SS	32	65.3	65.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	32.7	32.7	32.7
	SS	33	67.3	67.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	44.9	44.9	44.9
	SS	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	40.8	40.8	40.8
	SS	29	59.2	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z5					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	30.6	30.6	30.6
	SS	34	69.4	69.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z6					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	32.7	32.7	32.7
	SS	33	67.3	67.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z7					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	42.9	42.9	42.9
	SS	28	57.1	57.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z8					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	44.9	44.9	44.9
	SS	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z9					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	34.7	34.7	34.7
	SS	32	65.3	65.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	22.4	22.4	22.4
	SS	38	77.6	77.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	40.8	40.8	40.8
	SS	29	59.2	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	22.4	22.4	22.4
	SS	38	77.6	77.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Z12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	44.9	44.9	44.9
	SS	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

UJI VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	38.8	38.8	38.8
	SS	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.1	4.1	4.1
	S	18	36.7	36.7	40.8
	SS	29	59.2	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	51.0	51.0	51.0
	SS	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	49.0	49.0	49.0
	SS	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	23	46.9	46.9	49.0
	SS	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.2	8.2	8.2
	KS	8	16.3	16.3	24.5
	S	14	28.6	28.6	53.1
	SS	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.1	4.1	4.1
	S	28	57.1	57.1	61.2
	SS	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	51.0	51.0	51.0
	SS	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	49.0	49.0	49.0
	SS	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	59.2	59.2	59.2
	SS	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	14.3	14.3	14.3
	S	22	44.9	44.9	59.2
	SS	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8.2	8.2	8.2
	S	28	57.1	57.1	65.3
	SS	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	46.9	46.9	46.9
	SS	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.1	4.1	4.1
	KS	13	26.5	26.5	30.6
	S	11	22.4	22.4	53.1
	SS	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.2	8.2	8.2
	KS	11	22.4	22.4	30.6
	S	11	22.4	22.4	53.1
	SS	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	3	6.1	6.1	8.2
	KS	11	22.4	22.4	30.6
	S	13	26.5	26.5	57.1
	SS	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	2	4.1	4.1	6.1
	KS	12	24.5	24.5	30.6
	S	15	30.6	30.6	61.2
	SS	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.1	4.1	4.1
	TS	7	14.3	14.3	18.4
	KS	6	12.2	12.2	30.6
	S	15	30.6	30.6	61.2
	SS	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 UJI VALIDITAS

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X.TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.685**	.447**	.449**	.525**	.060	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.682	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2	Pearson Correlation	.685**	1	.599**	.272	.358*	-.155	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.058	.011	.287	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X3	Pearson Correlation	.447**	.599**	1	.350*	.354*	-.048	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.014	.013	.742	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X4	Pearson Correlation	.449**	.272	.350*	1	.511**	.259	.708**
	Sig. (2-tailed)	.001	.058	.014		.000	.072	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X5	Pearson Correlation	.525**	.358*	.354*	.511**	1	.099	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.013	.000		.497	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X6	Pearson Correlation	.060	-.155	-.048	.259	.099	1	.385**
	Sig. (2-tailed)	.682	.287	.742	.072	.497		.006
	N	49	49	49	49	49	49	49
X.TOTAL	Pearson Correlation	.768**	.662**	.696**	.708**	.702**	.385**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

orrelations													
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z12	Z.TOTAL
													L
Z1	Pearson Correlation	1	.681*	.032	.180	.074	.407*	.062	-.227	.279	.224	.290*	.420**
	Sig. (2-tailed)		.000	.829	.216	.613	.004	.673	.117	.052	.121	.043	.003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z2	Pearson Correlation	.681*	1	.246	.307*	.293*	.350*	.101	-.104	.224	.251	.421*	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000		.088	.032	.041	.014	.492	.479	.122	.082	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z3	Pearson Correlation	.032	.246	1	.503*	.113	-.016	.130	.340*	.204	.203	.340*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.829	.088		.000	.441	.913	.372	.017	.160	.162	.017	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z4	Pearson Correlation	.180	.307*	.503*	1	.079	.042	.204	.085	.267	.150	.336*	.473**
	Sig. (2-tailed)	.216	.032	.000		.589	.777	.160	.561	.064	.303	.018	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z5	Pearson Correlation	.074	.293*	.113	.079	1	-.085	-.038	.024	.353*	.386*	.113	.309*
	Sig. (2-tailed)	.613	.041	.441	.589		.562	.794	.872	.013	.006	.441	.031
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z6	Pearson Correlation	.407*	.350*	-.016	.042	-.085	1	-.075	.159	.224	.043	.071	.265
	Sig. (2-tailed)	.004	.014	.913	.777	.562		.607	.275	.122	.771	.626	.066
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

Z7	Pearson Correlation	.062	.101	.130	.204	-.038	-.075	1	.047	.235	.028	.213	.473**
	Sig. (2-tailed)	.673	.492	.372	.160	.794	.607		.746	.104	.847	.141	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z8	Pearson Correlation	-.227	-.104	.340*	.085	.024	.159	.047	1	.118	.203	.010	.286*
	Sig. (2-tailed)	.117	.479	.017	.561	.872	.275	.746		.420	.162	.945	.046
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z9	Pearson Correlation	.279	.224	.204	.267	.353*	.224	.235	.118	1	.122	.118	.462**
	Sig. (2-tailed)	.052	.122	.160	.064	.013	.122	.104	.420		.405	.420	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z10	Pearson Correlation	.224	.251	.203	.150	.386*	.043	.028	.203	.122	1	.203	.563**
	Sig. (2-tailed)	.121	.082	.162	.303	.006	.771	.847	.162	.405		.162	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z12	Pearson Correlation	.290*	.421*	.340*	.336*	.113	.071	.213	.010	.118	.203	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.043	.003	.017	.018	.441	.626	.141	.945	.420	.162		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Z.TOTAL	Pearson Correlation	.420*	.550*	.515*	.473*	.309*	.265	.473*	.286	.462*	.563*	.488*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.031	.066	.001	.046	.001	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

		Correlations																		Y.T	
		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	OTA
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	L	
Y1	Pears on Correlation	1	.764**	.445**	.477**	.645**	.333*	.346*	.361*	.561**	.576**	.486**	.283*	.594**	.371**	.231	.257	.381**	.255	.545*	
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.019	.015	.011	.000	.000	.000	.049	.000	.009	.110	.074	.007	.077	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y2	Pears on Correlation	.764**	1	.553**	.443**	.579**	.299*	.425**	.340*	.514**	.433**	.505**	.406**	.547**	.291**	.169	.221	.395**	.234	.526*	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.037	.002	.017	.000	.002	.000	.004	.000	.042	.244	.128	.005	.106	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y3	Pears on Correlation	.445**	.553**	1	.878**	.624**	.403**	.711**	.673**	.470**	.266	.744**	.589**	.513**	.350*	.448**	.491**	.454**	.322*	.670*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.001	.065	.000	.000	.000	.014	.001	.000	.001	.024	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Y4	Pears on Correlation	.477**	.443**	.878**	1	.739**	.397**	.612**	.715**	.592**	.315*	.728**	.571**	.551**	.388**	.485**	.530**	.454**	.327*	.688*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.005	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.001	.022	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pears on Correlation	.645	.579	.624	.739		.530	.523	.549	.814	.555	.635	.419	.779	.566	.453	.565	.688	.552	.780*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y6	Pears on Correlation	.333	.299	.403	.397	.530	.629	.530	.692	.563	.703	.533	.476	.765	.699	.605	.638	.670		.794*
	Sig. (2-tailed)	.019	.037	.004	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y7	Pears on Correlation	.346	.425	.711	.612	.523	.629	.711	.539	.379	.768	.583	.767	.505	.370	.553	.520	.475		.727*
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y8	Pears on Correlation	.361	.340	.673	.715	.549	.530	.711	.715	.432	.685	.657	.694	.581	.469	.570	.454	.390		.720*
	Sig. (2-tailed)	.011	.017	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.006		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

Y9	Pears on Correlation	.561	.514	.470	.592	.814	.692	.539	.715	.71	.731	.610	.434	.715	.606	.485	.490	.577	.498	.768*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y10	Pears on Correlation	.576	.433	.266	.315	.555	.563	.379	.432	.731	.41	.616	.326	.448	.599	.428	.383	.503	.516	.634*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.065	.027	.000	.000	.007	.002	.000	.000	.001	.022	.001	.000	.002	.007	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y11	Pears on Correlation	.486	.505	.744	.728	.635	.703	.768	.685	.610	.461	.617	.478	.639	.671	.600	.700	.654	.588	.844*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y12	Pears on Correlation	.283	.406	.589	.571	.419	.533	.583	.657	.434	.326	.617	.41	.417	.595	.743	.746	.620	.567	.751*	
	Sig. (2-tailed)	.049	.004	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.022	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

Y13	Pears on Correlation	.594	.547	.513	.551	.779	.476	.367	.594	.715	.448	.478	.417	1	.471	.361	.412	.537	.435	.661*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.010	.000	.000	.001	.001	.003		.001	.011	.003	.000	.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y14	Pears on Correlation	.371	.291	.350	.388	.566	.765	.505	.481	.606	.599	.639	.595	.471	1	.917	.854	.900	.900	.887*
	Sig. (2-tailed)	.009	.042	.014	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y15	Pears on Correlation	.231	.169	.448	.485	.453	.699	.570	.569	.485	.428	.671	.743	.361	.917	1	.934	.840	.875	.866*
	Sig. (2-tailed)	.110	.244	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.011	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y16	Pears on Correlation	.257	.221	.491	.530	.565	.605	.553	.570	.490	.383	.700	.746	.412	.854	.934	1	.912	.873	.875*
	Sig. (2-tailed)	.074	.128	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

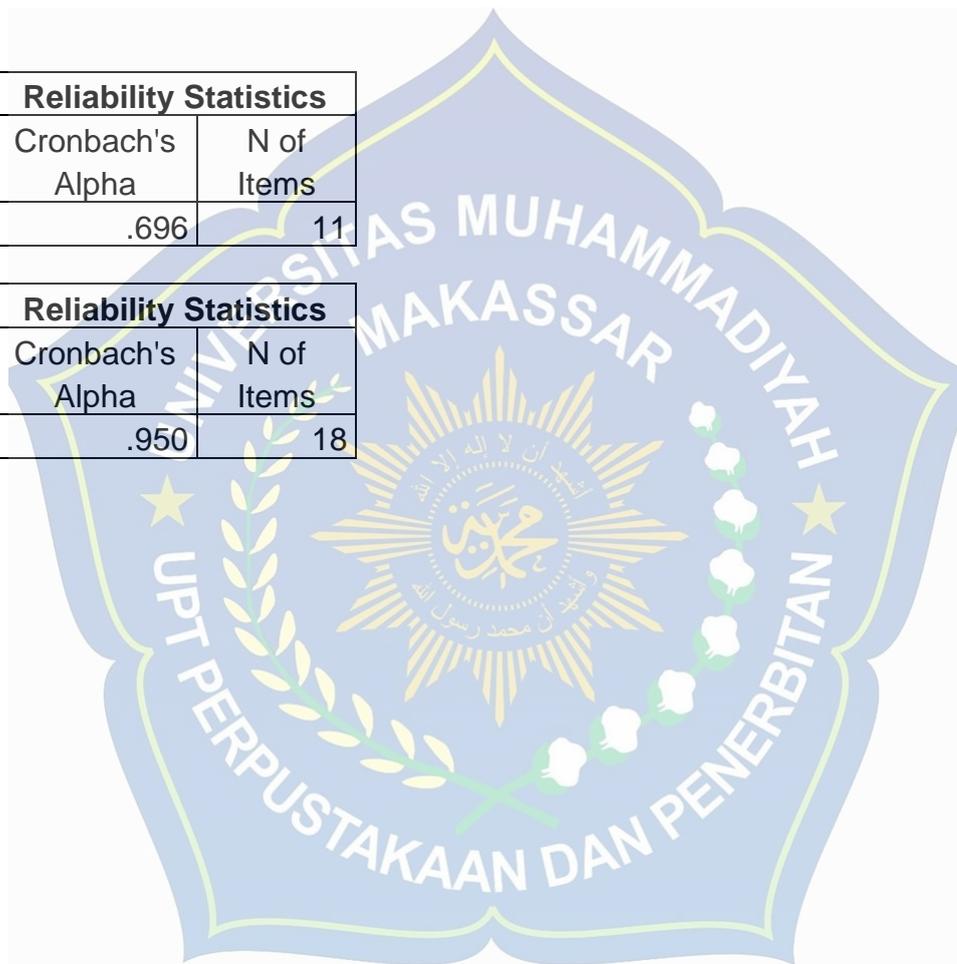
Y17	Pears on Correlation	.381	.395	.454	.454	.688	.638	.520	.454	.577	.503	.654	.620	.537	.900	.840	.912	1	.932	.895*	
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y18	Pears on Correlation	.255	.234	.322	.327	.552	.670	.475	.390	.498	.516	.588	.567	.435	.924	.875	.873	.932	1	.842*	
	Sig. (2-tailed)	.077	.106	.024	.022	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.TOTAL	Pears on Correlation	.545	.526	.670	.688	.780	.794	.727	.720	.768	.634	.844	.751	.661	.887	.866	.875	.895	.842	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																					

LAMPIRAN 6 UJI REABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	11

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	18



LAMPIRAN 7 UJI ANALISIS JALUR

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.394	2.399

a. Predictors: (Constant), X.TOTAL

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.504	1	185.504	32.232	.000 ^b
	Residual	270.496	47	5.755		
	Total	456.000	48			

a. Dependent Variable: Z.TOTAL
b. Predictors: (Constant), X.TOTAL

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.558	3.842		8.733	.000
	X.TOTAL	.879	.155	.638	5.677	.000

a. Dependent Variable: Z.TOTAL

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.151	9.095
a. Predictors: (Constant), Z.TOTAL, X.TOTAL				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	869.490	2	434.745	5.256	.009 ^b
	Residual	3804.918	46	82.716		
	Total	4674.408	48			
a. Dependent Variable: Y.TOTAL						
b. Predictors: (Constant), Z.TOTAL, X.TOTAL						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.123	23.591		3.778	.000
	X.TOTAL	2.453	.762	.556	3.218	.002
	Z.TOTAL	-1.303	.553	-.407	-2.357	.023
a. Dependent Variable: Y.TOTAL						

LAMPIRAN 8 UJI BOOSTRAPING

Run MATRIX procedure:

Error # 34 in column 20. Text: bootstrp.sav
 SPSS Statistics cannot access a file with the given file specification. The file specification is either syntactically invalid, specifies an invalid drive, specifies a protected directory, specifies a protected file, or specifies a non-sharable file.
 Execution of this command stops.

Preacher And Hayes (2004) SPSS Script For Simple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

Y Y.TOTAL
 X X.TOTAL
 M Z.TOTAL

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

	Mean	SD	Y.TOTAL	X.TOTAL	Z.TOTAL
Y.TOTAL	77,6939	9,8683	1,0000	,2962	-,0525
X.TOTAL	24,7143	2,2361	,2962	1,0000	,6378
Z.TOTAL	55,2857	3,0822	-,0525	,6378	1,0000

SAMPLE SIZE

49

DIRECT And TOTAL EFFECTS

	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	1,3071	,6149	2,1259	,0388
b(MX)	,8792	,1549	5,6773	,0000
b(YM.X)	-1,3032	,5530	-2,3567	,0227
b(YX.M)	2,4529	,7622	3,2180	,0024

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	-1,1458	,5333	-2,1911	-,1005	-2,1484	,0317

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT

	Data	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	-1,1458	-1,1349	,4629	-2,0591	-,2246	-2,3516	,3234

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:
 -,0955

LAMPIRAN 9 DOKUMENTASI



LAMPIRAN 10 ADMINISTRASI PENELITIAN

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5767/05/C.4-VIII/I/1446/2025 14 January 2025 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 14 Rajab 1446
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Bupati Wakatobi
Cq. Ka. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Wakatobi
di -
Sulawesi Tenggara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 204/05/A.2-II/I/46/2025 tanggal 10 Januari 2025, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **ZULDIANA**
No. Stambuk : **10572 1117421**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

"PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN WAKATOBI PROVINSI SULAWESI TENGGARA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Januari 2025 s/d 17 Maret 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Muhi. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

LAMPIRAN 11 SURAT BALASAN PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN WAKATOBI
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. La Ode Ali No.5 Komp. Perkantoran Manugela, Telp. (0404)21227 Email: pts@wakatobikab.go.id
Wangi - Wangi

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

Nomor : 423.5/02/ DPMPSTSP/1 / 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **JAEMUNA, S.Pd., M.Pd**
NIP : 19691010 199101 1 002
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda, IV/c
Jabatan : Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kabupaten Wakatobi

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

Nama : **ZULDIANA**
NPM : 105721117421
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Penelitian tentang " Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wakatobi"

Demikian surat keterangan Izin Penelitian ini dibuat, untuk dipergunakan seperlunya.

Wangi-wangi, 31 Januari 2025

Kepala Dinas Penanaman Modal dan
PTSP Kabupaten Wakatobi,

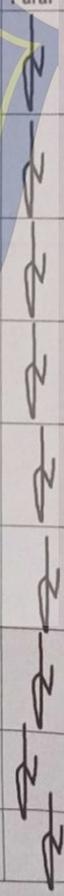

JAEMUNA, S.Pd., M.Pd
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP: 19691010 199101 1 002

LAMPIRAN 12 VALIDASI DATA DAN VALIDASI ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
 Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 6 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA	ZULDIANA			
NIM	105721117421			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN WAKATOBİ PROVINSI SULAWESI TENGGARA			
NAMA PEMBIMBING 1	A Risfan Rizaldi, S.E., M.M			
NAMA PEMBIMBING 2	Ir. Muhammad Akib., M.M			
NAMA VALIDATOR	ASRIANI HASAN,SE.,M.SC.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	11/03/25	OK (menggunakan kuisisioner)	
2	Sumber data (data sekunder)	11/03/25	Menggunakan data primer	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	11/03/25	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)	
4	Hasil Statistik deskriptif	11/03/25	OK	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	11/03/25	OK	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	11/03/25	- Revisi hasil output bostraping (tuliskan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan).	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	11/03/25	- Revisi tabel hasil persamaan regresi(angka dituliskan secara lengkap dan tabel tidak langsung di copy paste dari SPSS)	
8	Hasil interpretasi data	11/03/25	OK	
9	Dokumentasi	11/03/25	OK	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui
 **Catatan : Hasil Validasi ini disetujui untuk mengikuti seminar hasil. Namun catatan usulan perbaikan wajib direvisi sebelum Ujian Skripsi.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Zuldiana			
NIM	105721117421			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Wakatobi Provinsi Sulawesi Tenggara.			
NAMA PEMBIMBING 1	Andi Risfan Rizaldi, SE., MM.			
NAMA PEMBIMBING 2	Ir. Muhammad Akib, MM.			
NAMA VALIDATOR	Aulia, S.IP., M.Si.M.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	11/4/2025	<ol style="list-style-type: none">Ikuti buku pedoman penulisan KTI Feb Unismuh Makassar yang terbaruAbstrak yang dihasilkan hanya hasil copy paste dari kesimpulan (lihat paragraf akhir)Konsultasikan dengan pembimbingCantumkan data hasil penelitianGunakan grammarly untuk memperbaiki grammar abstrak bahasa InggrisNama pembimbing dalam abstrak, cukup menuliskan nama saja tanpa gelar akademik dan lainnya	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 13 BUKTI PLAGIASI DAN SURAT PALGIASI PER BAB

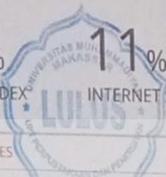


idiana 105721117421 BaB I

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



11%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.stienobel-indonesia.ac.id
Internet Source

6%

2

baubaupost.com
Internet Source

3%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

2%



Zuldiana 105721117421 Bab II

by Tahap Tutup



Submission date: 11-Apr-2025 03:06PM (UTC+0700)

Submission ID: 2642374251

File name: BAB_2_SKRIPSI_ZULDIANA_1.docx (68.18K)

Word count: 3013

Character count: 20816

diana 105721117421 Bab II

ORIGINALITY REPORT

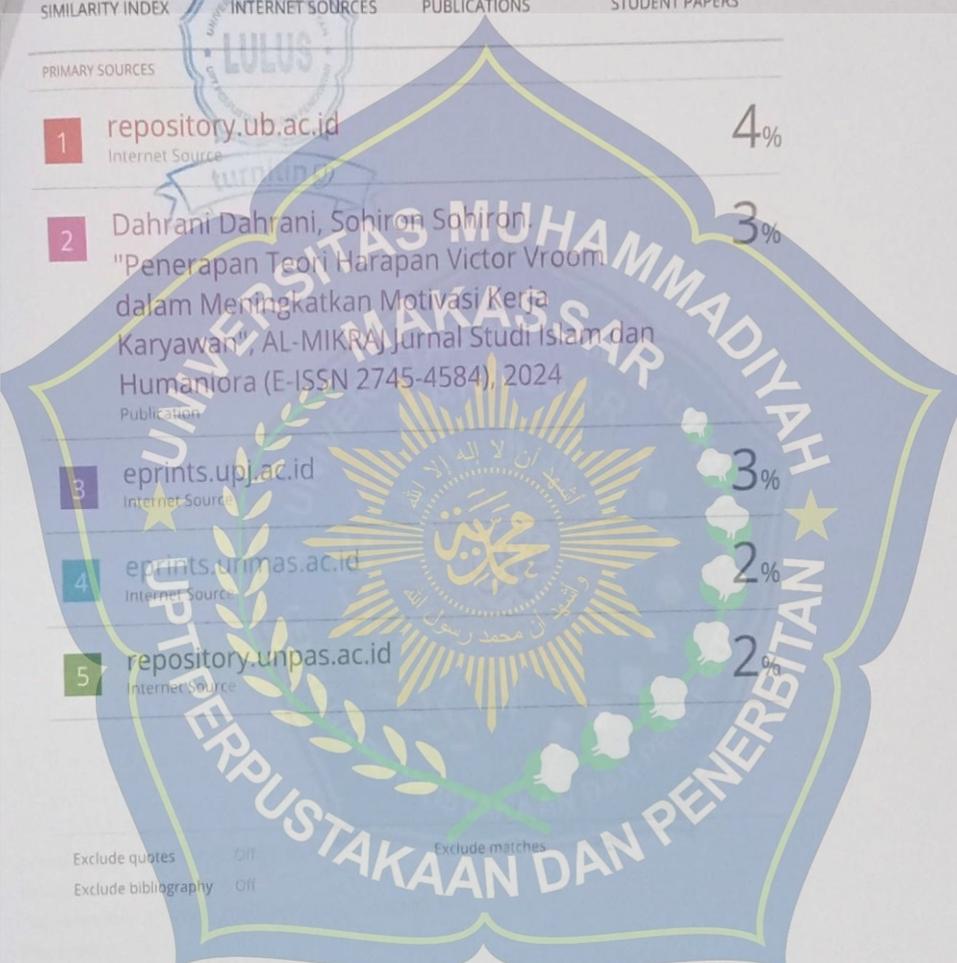
13% SIMILARITY INDEX
11% INTERNET SOURCES
7% PUBLICATIONS
2% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 repository.ub.ac.id
Internet Source 4%
- 2 Dahrani Dahrani, Sohiron Sohiron
"Penerapan Teori Harapan Victor Vroom
dalam Meningkatkan Motivasi Kerja
Karyawan", AL-MIKRAJurnal Studi Islam dan
Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024
Publication 3%
- 3 eprints.upj.ac.id
Internet Source 3%
- 4 eprints.unimas.ac.id
Internet Source 2%
- 5 repository.unpas.ac.id
Internet Source 2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches



Zuldiana 105721117421 BaB III

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Apr-2025 09:52AM (UTC+0700)

Submission ID: 2643243160

File name: BAB_3_SKRIPSI_ZULDIANA.....docx (66.56K)

Word count: 1738

Character count: 11674

Alana 105721117421 BaB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX



7%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

2

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

2%

3

Submitted to unars

Student Paper

2%

4

repository.iibs.ac.id

Internet Source

2%

5

de.scribd.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

< 2%



Zuldiana 105721117421 BaB IV

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Apr-2025 09:53AM (UTC+0700)

Submission ID: 2643243664

File name: BAB_4_SKRIPSI_ZULDIANA.docx (155.22K)

Word count: 5266

Character count: 33697

ALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

7%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar
Student Paper 4%
- 2** docplayer.info
Internet Source 4%
- 3** eprints.walisongo.ac.id
Internet Source 2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches



Zuldiana 105721117421 Bab V
by Tahap Tutup



Submission date: 12-Apr-2025 11:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2643346949

File name: BAB_5_SKRIPSI_ZULDIANA.....docx (39.41K)

Word count: 244

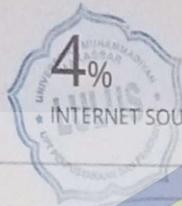
Character count: 1783

Zuldiana 105721117421 Bab V

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX



4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journal.bin-alauddin.ac.id

Internet Source

4%





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Zuldiana

Nim : 105721117421

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10%	10 %
2	Bab 2	13%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	4%	5 %

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

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

Makassar, 15 April 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursiman, S.Pd, M.P.
NBM.964.54

BIOGRAFI PENULIS



Zuldiana panggilan Diana lahir di Pada Raya tanggal 23 Desember 2003 dari pasangan suami istri Bapak La Lio dan Ibu Erni. Peneliti adalah anak bungsu dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Malengkeri Luar lorong 1 no 7 Kota Makassar Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang di tempuh oleh penulis yaitu SD Negeri Pada lulus pada tahun 2015, SMP Negeri 3 Wangi-Wangi lulus pada tahun 2018, SMA Negeri 5 Wangi-Wangi lulus pada tahun 2021, dan mulai tahun 2021 mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.