



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA TOKELAN
KECAMATAN PANJI KABUPATEN SITUBONDO**

*(THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE OFFICIALS IN TOKELAN
VILLAGE PANJI DISTRICT SITUBONDO REGENCY)*

SKRIPSI

Oleh :

**AISYAH OKTAVIA
NPM :1758632012046**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JEMBER
2022**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA TOKELAN
KECAMATAN PANJI KABUPATEN SITUBONDO**

***(THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE OFFICIALS IN TOKELAN
VILLAGE PANJI DISTRICT SITUBONDO REGENCY)***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Ilmu Administrasi Negara dan mencapai Gelar Administrasi Publik (S.AP)

Oleh :

**AISYAH OKTAVIA
NPM :1758632012046**

Dosen Pembimbing :

**Rohim. S.Sos..M.Si.
NIDN. 07040786202**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JEMBER
2022**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak Ibrahim Gumblas dan Ibu Astutik, orang tua yang sangat saya cintai, yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh rasa kasih sayang, terimakasih untuk do'a untuk putri bungsunya selama ini.
2. Kakak kandung saya Ismail,Lia,Wawan yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada adik bungsunya ini.
3. Untuk ponakan-ponakan saya yang selalu memberikan senyumnya disaat saya merasa tidak semangat.
4. Untuk sahabat-sahabat saya yang ada di Situbondo Yustisio,Amik,Anwar,Imron,Geo,dan Amir terimakasih dukungan semangat dan Do'anya juga.
5. Untuk teman-teman angkatan 2017 Prodi Administrasi Publik terimakasih sudah menjadi sumber semangat saya selama di Jember.
6. Almamater kampus kebanggaan Stia Pembangunan Jember.

MOTO

“HATIKU TENANG KARENA MENGETAHUI APA YANG
MELEWATKANKU TIDAK AKAN PERNAH MENJADI TAKDIRKU, DAN
APA YANG DITAKDIRKAN UNTUKKU TIDAK AKAN PERNAH
MELEWATKANKU”

(Umar Bin Khattab)

<http://umma.id/post>

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisyah Oktavia

NIM : 1758632012046

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo* ", adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 30 Maret 2022

Yang menyatakan,


Aisyah Oktavia

NIM. 1758632012046

PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA TOKELAN KECAMATAN PANJI KABUPATEN SITUBONDO

Telah disetujui oleh dosen pembimbing di Sekolah Tinggi Ilmu
Administrasi Pembangunan Jember pada :

Hari : Senin
Tanggal : 14
Bulan : Maret
Tahun 2022

Dosen Pembimbing



Rohim, S.Sos., M.Si.
NIDN. 07040786202

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember



Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si.
NIP. 1959102419855031001

PENGESAHAN

Telah diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji skripsi Sekolah Tinggi
Ilmu Administrasi "Pembangunan" Jember
Jurusan Administrasi Niaga Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Pada

Hari : Rabu

Tanggal : 30

Bulan : Maret

Tahun : 2022

PANITIA PENGUJI

Ketua,



Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si.
NIP : 1959102419855031001

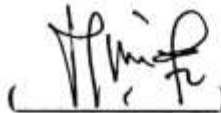
Sekretaris,



Rohim, S.Sos., M.Si.
NIDN : 0704078602

ANGGOTA

1. Siti Husnul Hotima, S.Sos., MP.
(NIDN : 0726077201)



2. Adi Santoso, S.Sos., M.Si.
(NIDN : 0724069003)



Mengesahkan/Mengetahui Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember



Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si.
NIP : 1959102419855031001

Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember



JE. Hendri Suparto, M.Si.
NIPN : 9990457014

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam atas limpah rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini secara lancar. karya tulis ilmiah ini disusun guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “PEMBANGUNAN” Jember dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo” penyusunan ini tidak lepas dari peranan berbagai pihak yang telah membantu sehingga dapat terselesaikan, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih baik secara material maupun spiritual kepada :

1. Bapak Ir. Hendri Suparto, M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan.
2. Bapak Ibnu Supriyadi, SH, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “PEMBANGUNAN” Jember.
3. Bapak Rohim. S. Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis sehingga dapat terselesaikan karya tulis ilmiah ini.
4. Bapak Kepala Desa Tokelan Ahmad Misuri dan seluruh Perangkat Desa yang telah membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dan Kepada semua Dosen dan Staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “PEMBANGUNAN” Jember.

Penulis menyadari bahwasaya Skripsi ini masih banyak kekurangan jauh dari kata sempurna, maka dari itu dibutuhkan kritikan dan saran untu membangun, dan semoga Skripsi ini menjadi manfaat bagi pembaca dan peneli selanjutnya.

ABSTRAK

Aisyah Oktavia 175863201206 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Rohim.S.Sos.,M.Si.2022

Judul penelitian ini ialah : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo” penelitian ini dikerjakan guna mencari tahu permasalahan yang ada pada rumusan masalah sipenulis. Serta penelitian ini bertujuan menganalisis variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yang ada di balai Desa Tokelan dengan jumlah responden 34 orang. Agar dapat tahu peneliti melakukan penelitian menggunakan kusioner yang diberikan kepada responden yang ada lalu diolah data menggunakan SPSS untuk mencari tahu signifikan tidaknya pada penelitian penulis. Lalu hasil penelitian menunjukkan r_{hitung} yang hasilnya menyatakan signifikan. Serta Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTO.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3 Gaya Kepemimpinan	13
2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	13
2.3.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan (<i>Leadhershship Style</i>).....	13
2.3.3 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	15
2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	16
2.4 Motivasi	17

2.4.1	Pengertian Motivasi	17
2.4.2	Faktor-faktor Motivasi	18
2.4.3	Indikator Motivasi	21
2.5	Kinerja Pegawai.....	22
2.5.1	Pengertian Kinerja Pegawai	22
2.5.2	Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	23
2.5.3	Indikator Kinerja Pegawai.....	24
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	26
2.6.1	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur	26
2.6.2	Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Aparatur	26
2.7	Kerangka Konseptual	27
2.8	Hipotesis	28
BAB 3.	METODE PENELITIAN.....	29
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Lokasi Penelitian	29
3.3	Sumber dan Jenis Data	29
3.3.1	Sumber Data.....	29
3.3.2	Jenis Data	30
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.4.1	Populasi Penelitian	30
3.4.2	Sampel Penelitian	31
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6	Definisi operasional Variabel	33
3.7	Tekhnik Analisis Data.....	37
3.7.1	Uji Analisis Data	37
3.7.2	Alat Uji Data	37
3.8	Uji Hipotesis.....	39
3.8.1	Uji F	40
3.8.2	Uji t.....	40
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	41
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42

4.1	Gambaran Umum Kantor Desa Tokelan	42
4.1.1	Sejarah Desa.....	42
4.1.2	Kondisi Geografis Desa	42
4.1.3	STRUKTUR ORGANISASI PEMEINTAH DESA TOKELAN ...	43
4.1.4	Visi Misi Kantor Desa Tokelan.....	44
4.1.5	Analisis Karakteristik Responden	44
4.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	48
4.3	Uji Analisis Data	55
4.3.1	Uji Validitas	55
4.3.2	Hasil Uji Reabilitas Data.....	56
4.4	Alat Uji Data	57
4.5	Hasil Uji Hipotesis	60
4.5.1	Uji Simultan (uji F)	60
4.5.2	Uji Parsial (uji t).....	61
4.5.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	61
4.6	Pembahasan	62
4.6.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai 62	
4.6.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	63
4.6.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	64
BAB 5. PENUTUP		66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN.....		70

DAFTAR TABEL

2.1.1 Penelitian Terdahulu	7
2.1.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	11
3.6.1 Variabel Gaya Kepemimpinan	34
3.6.2 Variabel Motivasi Kerja	35
3.6.3 Variabel Kinerja Pegawai	36
4.1.1 Jenis Kelamin	44
4.1.2 Jabatan Responden	45
4.1.3 Usia	47
4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) .	48
4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden atas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	50
4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	53
4.3.1 Hasil Uji Reabilitas	57
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	58
4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	59
4.5.1 Hasil Uji F	60
4.5.2 Tabel Hasil Uji t	61
4.5.3 Uji determinasi (R^2)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7.1 Kerangka Konseptual Secara Parsial dan Simultan	27
Gambar 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57

LAMPIRAN

Ijin Penelitian Mahasiswa	70
Kuesioner Penelitian	72
Tabel Jawaban Responden	78
Jawaban kuesioner dari responden.....	87
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	93
Analisis Regresi Linier Berganda	99
Uji Asumsi Klasik.....	99
Uji Hipotesis.....	101
Distribusi Nilai rtabel Signifikansi 5% dan 1%	103
Tabel t.....	105
Tabel F	106
Tupoksi Desa.....	108

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup bermasyarakat, sehingga dalam kehidupan sehari-hari tidak pernah lepas dari berbagai masalah, terutama dalam hal berorganisasi. Seperti halnya dalam dunia kerja, setiap individu yang telah memasuki dunia kerja akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi organisasinya, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan.

(Darmadi, 2018) Manajemen SDM dapat diartikan proses atau upaya dalam perkembangan, motivasi dan evaluasi seluruh SDM yang dibutuhkan sebuah perusahaan atau organisasi sebagai proses mencapai tujuan. Pengertian ini untuk memilih siapa saja yang memiliki jiwa-jiwa yang pantas untuk menempati posisi di sebuah organisasi.

Kompetensi dan kinerja Sumber daya manusia merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kompetensi dan kinerja sumber daya manusia menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi dan kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif.

Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Bukti tentang adanya kompetensi yakni, dengan adanya visi dan misi yang ada di Desa Tokelan. Organisasi atau perangkat desa dapat melaksanakan tujuan dengan adanya tabel dan target realisasi yang ada di lampiran, disana dapat di lihat pencapaian yang telah dicapai oleh kepala desa dan pegawai lainnya, dan sumber daya manusia yang ada di organisasi balai Desa Tokelan semua berprofesional, karena sudah bekerja lama dan memiliki pengalaman kerja di Balai Desa Tokelan. Kepala Desa Tokelan juga menjabat sebagai kepala desa sudah dua kali secara berturut-turut dan keputusan yang ia ambil selalu dengan musyawarah terlebih dahulu juga melakukan rapat bersama anggota atau perangkat desa lainnya, tidak lalu semena-mena dalam mengambil keputusan dan kebijakan, jadi kepala desa dan perangkat desa yang lainnya sudah memiliki keahlian dan pengetahuan serta kemampuan yang baik.

Berdasarkan tabel target dan realisasi kinerja di Kanto Desa Tokelan yang berada di lampiran, saya dapat alasan kenapa tidak dapat memenuhi target karena Kepala Desa terkendala pada sarana prasarana serta MSDM di desa Tokelan, di bidang kesekretariatan terkendalanya karena pengajuan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan Desa tertunda dan belum menyelesaikan laporan pertanggung jawaban SPJ dan perubahan pada RAB Desa, di bidang fungsi kepala urusan terkendala karena keterlambatan menyelesaikan data AKP (analisis kemiskinan penduduk) dan aplikasi-aplikasi lainnya dan belum mengakses profil Desa, di bidang Kepala Urusan terkendala di sarana prasaran serta keterlambatan membuat laporan dan data-data yang diperlukan Desa, di bidang kepala seksi terkendala di pendataan serta profil desa yang belum dimiliki desa Tokelan, di bidang Kepala Dusun terkendala karena belum mendata warga yang berhak untuk mendapatkan BLT dikarenakan ada penambahan penduduk atau penduduk baru yang belum lapor. (sumber: data Desa Tokelan 2021)

Kinerja pegawai akan dikatakan baik dengan tolak ukur bahwa planning yang spesifik dan akurat, yaitu mampu menjalankan tugas dengan rule yang jelas dan mencapai target. Dan target relevan dengan kondisi yang benar. kinerja tersebut

dapat dikatakan buruk apabila tidak menguasai teknis pekerjaannya serta lambat dalam menyesuaikan diri serta kurang disiplin terhadap tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah tercapai atau hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan pada suatu organisasi untuk menuju tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan pekerjaannya dan sesuai norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan karena itu dalam mempengaruhi tujuan yang ditargetkan oleh kantor/perusahaan.

Menurut Gibson dalam Kasmir (2015 : 183) mengatakan kinerja sebagai dasar kinerja yang sangat berpengaruh karakteristik individu, motivasi individu, penghargaan, dan penilaian terhadap pencapaian hasil kinerja.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu tindakan, strategi, sikap, keterampilan atau kemampuan yang digunakan seorang pemimpin untuk mengatur dan memimpin bawahannya. Gaya Kepemimpinan sangat penting bagi pemimpin dan bawahannya. Bagi pemimpin Gaya Kepemimpinan digunakan untuk mengatur bawahannya agar mau melaksanakan tugas dan bagi bawahan Gaya Kepemimpinan digunakan sebagai pendorong untuk menimbulkan semangat kerja.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala&Agustina (2018:27) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan kumpulan ciri yang dipergunakan pemimpin untuk meyakinkan bawahan supaya sasaran organisasi tercapai atau bisa juga dikatakan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau strategi yang disukai dan selalu dilakukan oleh seorang pemimpin. Jika Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah sesuai para pegawai akan semangat dan bergairah bekerja. Akan tetapi, Gaya Kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai atau tidak cocok semangat dan gairah kerja pegawai akan menurun, sehingga akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai maka perlu adanya penggunaan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan agar pegawai dalam melaksanakan suatu tugas lebih termotivasi dan lebih semangat.

Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku pegawai serta menimbulkan semangat kerja. Pemberian Motivasi Kerja sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Motivasi Kerja memiliki aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Pegawai bekerja keras dan semangat karena adanya Motivasi Kerja. Pemberian penghargaan salah satu cara untuk menimbulkan Motivasi Kerja yang tinggi bagi pegawai. Tanpa adanya Motivasi Kerja kedisiplinan dan semangat kerja tidak dapat meningkat. Oleh karena itu Motivasi Kerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan atau instansi.

Menurut Widodo (2015:187) Motivasi sebagai kekuatan pada diri sendiri dan melakukan tindakan intensitas kekuatan dalam diri pribadi untuk melakukan tugas dan mencapai sasaran dan memperhatikan tingkat motivasinya.

Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo merupakan instansi yang vertikal (lembaga pemerintah yang mengurus urusan pemerintahan). Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo memiliki fungsi menelaah, mengesahkan dokumen pelaksanaan anggaran serta menyampaikan pelaksanaan anggaran kepada instansi yang telah ditentukan. Nilai-nilai Kementrian Keuangan yaitu integritas, profesionalisme, pelayanan, dan sinergi. Oleh karena itu Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dalam melaksanakan penelaahan, pengesahan dokumen pelaksanaan anggaran, dan penyampaian pelaksanaan anggaran harus bekerja dan berprestasi secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Sugiyono (2010:34) rumusan masalah yang baik dan benar yakni hubungan antar dua variabel atau bahkan lebih, dalam bentuk kalimat Tanya atau alternatif yang secara implisit mengandung pertanyaan. Penulis dapat mengetahui masalah-masalah yang mengandung pertanyaan dan penulis dapat mengetahui baik benarnya hubungan antara dua variabel atau bahkan lebih.

Kesimpulannya, penulis dapat mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel atau lebih, dan dapat memanfaatkan kemampuan tersebut bagi kepentingan tugas dan analisis penulis.

Berdasarkan Uraian latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sejauh manakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Kepala Desa berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Tokelan ?
2. Sejauh manakah gaya kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Tokelan?
3. Sejauh manakah motivasi kerja Kepala Desa berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tokelan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.
2. Ingin mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tokelan.
3. Ingin mengetahui motivasi kerja Kepala Desa berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tokelan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik teoritis maupun praktis, yaitu.:

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan menentukan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi instansi terkait mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Lembaga STIA Pembangunan Jember

Sebagai sarana latihan penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah sebagai wujud praktik di dunia kerja.

b. Bagi Penulis

Sebagai wahana bagi peneliti untuk memperluas wawasan atau pengetahuan terutama tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Bagi Kantor Desa Tokelan

Di harapkan mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, memiliki pedoman atau acuan kegiatan yang jelas serta meningkat kinerja Pegawai di Kantor Desa Tokelan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diambil guna sebagai acuan dalam penelitian yang akan penulis ambil kedepannya, berikut beberapa yang penulis ambil guna sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Tempat	variabel	Analisis	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Aditya Irawan,Nanik Suryani (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpi nan, fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Dinas Perdagangan Kota Semaran g.	X ₁ =Gaya Kepemi mpinan X ₂ =Fasil itas Kantor X ₃ =Disi plin Kerja Y=Kiner ja Pegawai.	Analisis jalur dan Sobel test	Bahwa gaya kepemimpinan ,fasilitas kantor, dan disiplin kerjasecara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang

No	Penelitian	Judul	Tempat	variabel	Analisis	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia, Tbk Regional Sales Manado	PT.Bank Negara Indonesia a, Tbk Regional Sales Manado	$X_1 = \text{Gaya}$ Kepemimpinan $X_2 = \text{Motivasi}$ $Y = \text{Kinerja}$ Karyawan	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

No	Penelitian	Judul	Tempat	variabel	Analisis	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3.	Imam Fauzi (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT.Djarum Kudus.	SKT Brak BL53 PT.Djarum Kudus.	$X_1 = \text{Kepemimpinan}$ $X_2 = \text{Motivasi}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Regresi Linier Berganda	Bahwa terdapat pengaruh yang positif, signifikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

No	Penelitian	Judul	Tempat	variabel	Analisis	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4.	Latif (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Prima SR Hotel&Convention Yogyakarta.	Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta.	X_1 =Gaya Kepemimpinan X_2 =Motivasi Kerja Y =Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja	Analisis Jalur	Pengaruh Positif dan Signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,dan adanya pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sumber data : Jurnal Ilmiah Tahun 2019

Tabel 1.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)
1.	Metode yang di gunakan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik yang digunakan juga sama yakni menggunakan kusioner.	Penelitian yang menggunakan analisis data berupa korelasi berganda, analisis jalur dan sobel. Sedangkan yang digunakan peneliti regresi linier berganda.

Sumber data: Dari Tabel 2.2

Menurut tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian memiliki berbagai macam metode seperti tabel di atas menggunakan metode kuantitatif serta yeknik yang sama yakni menggunakan kusioner dengan membagikan selebaran pertanyaan/pernyataan kepada Responden guna mendapatkan jawaban. Sedangkan dalam penelitian juga memiliki perbedaan seperti tabel di atas ada yang menggunakan analisis berganda yakni jalur dan sobel artinya perluasan dari analisis regresi berganda, sedangkan regresi linier berganda yang melibatkan lebih dari satu variabel independen,digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaru variabel independen terhadap variabel dependen.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen

Menurut G.R. Terry (2018:2) Menjelaskan bahwa Manajemen merupakan sebuah proses khas yang terdapat beberapa tindakan perencanaan,pengorganisasian,pengarahan serta pengendalian yang dilaksanakan

untuk menentukan agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan SDM serta sumber yang lainnya.

Handoko (2015:2) Manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha para anggota organisasi dan menggunakan SDA organisasi untuk tujuan organisasi yang telah diterapkan. Sedangkan Menurut M. Manullang (2018:2) manajemen adalah suatu seni serta ilmu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan SDA agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa definisi di atas dapat diartikan bahwa manajemen adalah seni untuk proses pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) agar lebih efektifitas dan efisien, atau membantu sumber daya manusia mencapai tujuan yang dibutuhkan atau yang sudah direncanakan sebelumnya.

2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Stoner dalam Siagian (2013 :6) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat dikatakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan dan pelaksanaan sumber

daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2014:312) Gaya Kepemimpinan adalah suatu model tindakan pemimpin baik yang terlihat dan tidak terlihat oleh bawahannya. Gaya Kepemimpinan seperti menggambarkan sikap yang di miliki seorang pimpinan.

Menurut Siagin (Erlangga,2017) Gaya Kepemimpinan yaitu seseorang yang mempunyai ciri khas berupa sifat,kebiasaan,mental,pemikiran, dan pribadi sendiri yang unik serta khas,sampai tingkah lakunya dan gayanya beda dari yang lain, atau tidak dimiliki orang lain.

Berdasarkan definisi-definisi Gaya Kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin itu sangatlah beda-beda karna setiap pemimpin mempunyai karakter,tingkah laku,dan cara berfikir tersendiri sehingga membedakan dari yang lainnya, pemimpin yang efektif ini juga dapat meyakinkan bawahannya sehingga terpengaruh oleh pimpinan.

2.3.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan (*Leadhershship Style*)

Menurut Pranowo (2011 :166) ada tiga gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang berpusat pada pekerjaan tanpa menghiraukan kepentingan anggota kelompok sama sekali. Keputusan senantiasa berada di tangan pemimpin, anggota kelompok cenderung dijadikan sebagai alat untuk mengeksploitir tujuan kelompok semata, sehingga tipe ini mempunyai kekuasaan *absolute*.

2. Gaya Kepemimpinan *Laizess Faire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh dan kebebasan pada bawahan atau anggota kelompok, pemimpin bersifat pasif. Sehingga anggota kelompok cenderung memperlihatkan perilaku agresif

yang tinggi. Namun pemimpin mau berpartisipasi jika dimintai bantuan oleh bawahan atau anggota kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pola kepemimpinan yang sama-sama mementingkan tercapainya tujuan kelompok seoptimal mungkin dengan mengikut sertakan seluruh partisipasi anggota, daya dan segenap kemampuan tanggung jawab bersama. Ciri utama gaya kepemimpinan ini adalah pendistribusian wewenang dan tanggung jawab pemimpin pada sejumlah anggota, tanpa mengurangi partisipasi dan tanggung jawab terhadap kelompok secara keseluruhan.

Menurut Thoah (2013 :49) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Sedangkan Menurut Edy (2014:222) menambahkan jika gaya kepemimpinan dibagi menjadi lima, yaitu :

1. Gaya Edukatif yaitu pemimpin yang suka memberikan pengembangan, keterampilan, dan pendidikan kepada bawahannya, sampai bawahannya memiliki wawasan atau ilmu yang baik dalam bekerja setiap saat.
2. Gaya Persuasive yaitu sifat pemimpin mendekati bawahannya dengan cara ajakan atau membujuk bawahannya dengan menyentuh perasaannya.
3. Gaya Partisipatif yaitu melakukan pendekatan dengan ajakan atau bujukan sehingga karyawannya mau mendengarkan apa yang dikatakan pimpinan, hampir selaras dengan gaya persuasive.

4. Gaya Inovatif yaitu pemimpin yang tidak pantang menyerah selalu berusaha di semua bidang yang ada, seperti bidang politik, social, budaya sekalipun kebutuhan manusia.
5. Gaya Motivatif yaitu pemimpin yang tidak grogi dalam menyampaikan ide yang dimiliki, program-program serta kebijakan yang ada untuk disampaikan pada bawahannya.

2.3.3 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2010:27) ada 3 faktor gaya kepemimpinan:

1. Pribadi pemimpin yang selalu hidup
2. Struktur kelompok dengan khasnya
3. Peristiwa-peristiwa yang berlangsung pada saat itu juga.

Sedangkan, menurut H Joseph Reitz dan Indah Dwi Rahayu (2017:2) faktor-faktor gaya kepemimpinan yakni :

1. Kepribadian, pengalaman dan harapan pemimpin, seperti nilai-nilai, latar belakang dan serta pengalaman yang akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi keinginan dan perilaku bawahan
5. Harapan dan perilaku rekan.

Dan menurut Setiawan dan Muhith (2013:32) beberapa faktor pada gaya kepemimpinan:

1. Faktor kemampuan individu

Yang berupa berbagai kompensasi sangat berpengaruh kepemimpinan, karna secara konsep individu lebih kepada kemampuan daya pikir yang di miliki seorang pemimpin bisa dikatakan seperti kualitas. Di zaman sekarang pemimpin di dasarkan pada tingkat pendidikan, kecerdasan, bertanggung jawab, aktivitas dan partisipan social serta status ekonomi-sosial.

2. Faktor jabatan

Seorang pemimpin yang harus tahu menempatkan posisi dan perilakunya sehari-hari dalam bekerja dan di depan bawahannya. Memiliki citra yang baik di depan semua orang.

3. Faktor situasi dan kondisi

Harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi pada bawahannya. Jika tidak seperti itu akan menimbulkan resistensi bukan malah kepatuhan atau komitmen.

2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016:111) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.
2. Kepedulian Kepada Anggota

Kepedulian kepada anggota dan lingkungan Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.

4. Merangsang anggota

Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.

5. Menjaga Kekompakan Tim

Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.

6. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik.

Pada Gaya Kepemimpinan peneliti menggunakan macam-macam kepemimpinan menurut Pranowo (2011 : 166) yang diambil yakni Gaya Kepemimpinan Demokratis di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupten Situbondo, dengan Indikator menurut Edison (2016:111) yang diterapkan di Kantor Desa Tokelan yakni :

1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi dengan baik,
2. Kepedulian Kepada Anggota,
3. Menjaga Kekompakan Tim,
4. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi bisa disebut juga “kebutuhan”. Motivasi adalah keadaan internal diri seseorang yang mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi dapat meliputi kebutuhan Kinerja, kekuasaan, kemampuan.

Menurut Melayu S.P Hasibun (2014:143) Motivasi sesuatu faktor yang mendorong agar melakukan kegiatan tertentu,maka dari itu mootivasi sering dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku orang.

Menurut Irham Fahmi (2016:100) Motivasi merupakan kegiatan prilaku bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang di inginkan.

Menurut Edy (2014:109) Motivasi ialah faktor yang memajukan seseorang agar melakukan suatu aktivitas, maka dari itu motivasi sering diartikan sebagai faktor mendorong seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat tersimpulkan pengertian motivasi kerja yakni kondisi atau semangat yang ada dalam diri sendiri agar lebih giat dalam mengembangkan pengetahuan yang ada dalam diri sendiri untuk tujuan suatu organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Winardi (2011) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal 2 faktor yakni internal dan eksternal.

1. Faktor internal. Ialah faktor faktor yang ada dalam diri orang itu sendiri, faktor internal memiliki beberapa presepsi soal diri sendiri, prestasi, kebutuha, harga diri, tingkat pendidikan, dan pengalaman di masa lalu
2. Faktor eksternal. Ialah faktor yang ada diluar diri seseorang itu sendiri, biasanya dari lingkungan dimana ia bekerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan dari organisasi, dan dorongan dari atasan.

Disamping itu, Saydam dalam Kadarisman (2012:296) bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor Internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Internal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan

menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Abraham H Maslow (2017:56) Indikator untuk meningkatkan motivasi :

1. Kebutuhan fisik :
 - a. Pemberian bonus
 - b. Uang makan
 - c. Uang transport
 - d. Fasilitas perumahan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan :
 - a. Tunjangan kesehatan
 - b. Asuransi kecelakaan
 - c. Pelengkap keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial :
 - a. Teman
 - b. Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan :
 - a. Penghargaan diri
 - b. Pengakuan akan prestasi
5. Kemampuan keterampilan potensial optimal.

Sedangkan, menurut Herzberg (Mawoli dan Bbandako, 2011) Indikatornya:

- a. *Achievement* yakni hasil kerja yang dicapai selama bekerja
- b. *Recognition* yakni pengakuan atau ungkapan yang diberikan kepada tenaga kerja atau hasil kerja

- c. *Work it self* yakni tantangan diri selama bekerja
- d. *Responsibilities* yakni tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja
- e. *Advancement* yakni kesempatan kenaikan pangkat selama masa kerja
- f. *Growth* yakni kemungkinan tenaga kerja untuk maju dan berkembang selama bekerja.

Dalam motivasi kerja peneliti menggunakan teori Edy (2014:109), dengan Indikator Herzberg (Mawoli dan Bbandako,2011) yang terdapat di Desa Tokelan sebagai variabel X_2 dengan Indikator :

1. *Achievement* (Pencapaian) yakni hasil kerja yang dicapai selama bekerja
2. *Work it self* (Bekerja sendiri) yakni tantangan diri selama bekerja
3. *Responsibilities* (Tanggung jawab) yakni tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kerja
4. *Growth* (Pertumbuhan) yakni kemungkinan tenaga kerja untuk maju dan berkembang selama bekerja.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Karyawan menurut Irham Fahmi (2016:176) kinerja merupakan hasil atau riwert yang di dapat oleh organiasi yang bersifat profit oriented dan non oriented yang di dapatkan selama satu priode.

Tetapi menurut Afandi (2018:84) kinerja ialah pencapaian seseorang yang dapat diukur untuk pekerjaan yang bersangkutan atau berhubungan.

Menurut Hermawai(2012), adalah hasil jerih payah seseorang selama priode yang ditentukan dibandingkan dengan berbagai kemungkina, misalnya saja standar,target,atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh kelompok atau organisasi yang telah disepakati bersama.

Tapi menurut Supardi(2013) mengemukakan bahwa adalah hasil kerja yaag telah diperoleh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standar atau ukuran waktu yang telah disesuaikan dengan jenis masing-masing pekerjaan yang telah di berikan.

Sedangkan, menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja yang di dapat secara kualitas dan kuantitas yang ada dalam diri setiap karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dan melaksanakan dengan tanggung jawab pada diri setiap karyawan atau pekerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yakni, adalah mandat yang diberikan pimpinan lalu dikerjakan oleh setiap masing-masing karyawannya, dengan rasa penuh tanggung jawab untuk tujuan organisasi dimana karyawan bekerja.

2.5.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan eektivitas jika pekerjaan mencapai tujuan, dikatakan efisien jika pekerjaannya memuaskan dan mendorong tercapainya tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab.

Di suatu organisasi yang benar wewenang dan rasa tanggung jawab telah didelegasikan dengan benar,tanpa tumpang tindih tugas, masing-masing karyawan yang ada di organisasi memahamiyang menjadi haknya dan bertanggung jawab penuh setiap orang dalam organisasi untuk mendukung kinerja pegawainya.

3. Disiplin

Disiplin dalam bekerja menunjukkan sikap atau kondisi hormat kepada diri pegawai pada peraturan dan ketetapan perusahaan atau organisasi disiplin meliputi ketaatan dalam bekerja perjanjian yang dibuat antara perusahaan da pegawainya.

4. Inisiatif

Inisiatif biasanya dikaitkan dengan daya piker seseorang,kreativitas dalam bentuk ide yang ada pada otak (daya pikir) yang diungkapkan melalui ucapan. Setiap inisiatif biasanya mendapat perhatian atau apresiasi positif dari pimpinan jika pimpinannya baik dan adil.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) faktor yang mempengaruhi kinerja ada 2 yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan IQ dan kemampuan Reality atau skill. Artinya pimpinan dan pegawai sama-sama mempunyai IQ diatas rata-rata biasanya dinilai dengan angka 110-120 apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius yang masa pendidikan tinggi dan mencapai jawaban serta keterampilan dalam mengerjakan tugas sehari-hari dengan begitu cepet mencapai tujuan kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi bisa diartikan sikap pimpinan dan karyawan pada situasi dilingkungan dimana ia bekerja. Situasi kerja maksudnya seperti iklim pekerjaan, kondisi dalam bekerja, lingkungan kerja, pola kepemimpinan, pola bekerja dalam sehari-hari.

2.5.3 Indikator Kinerja Pegawai

Afandi (2018:89) terdapat beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Semua macam bentuk satuan yang bisa diukur berhubungan dengan jumlah hasil yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Semua macam bentuk satuan ukuran yang sehubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang bisa nyatakan dalam bentuk angka.

3. Efisien dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan menghemat biaya.

4. Disiplin kerja

Hormat dan taat pada peraturan dan kebijakan yang di tetapkan.

5. Inisiatif

Kemampuan dalam melakukan sesuatu tanpa harus diberitahu sama orang lain, dapat menemukan ide atau sesuatu baru yang ada di sekeliling, melakukan hal baru meski dalam hal tersulit.

6. Ketelitian

Memastikan jika pekerjaan benar-benar sudah benar dan sesuai yang di inginkan tanpa kesalahan dengan mengoreksi berulang kali.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi dan meyakinkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sikap manusia yang sulit terlihat dan jarang sekali diterapkan pada setiap diri sendiri.

9. Kreativitas

Proses mental yang memunculkan gagasan.

Setiawan dan Kartika (2014) meungkapkan bahawa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan menyelesaikan tugas merupakan pengeloaa waktu pada saat bekerja
2. Kesesuaian jam kerja merupakan menerima dan memetuhi peraturan dalam ketepatan waktu jam kerja pulang/dating, dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran merupakan dapat dilihat dari tingkat absensi dalam setiap priode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam bersikap dan berinteraksi dengan orang lain untuk mendapatkan hasil yang besar-besaran.
5. Sensitif. Kepekaan dalam segala hal.

Menurut Sedarmayanti (2014:198) indikator yang terdapat yaitu :

1. spesifikasi dan jelas, mudah dipahami serta tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, bersifat kuantitatif ataupun kualitatif yaitu indikator kerja yang memiliki kesimpulan sama.

3. Relevan, melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif pada perubahan, pelaksanaan dan hasil dalam aktivitas
6. Efektif, data/informasi yang berhubungan sama indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, dikelola dan dianalisis biaya yang ada.

Dapat disimpulkan peneliti menggunakan teori Afandi (2018:84) kinerja ialah pencapaian seseorang yang dapat diukur untuk pekerjaan yang bersangkutan atau berhubungan, dan dengan Indikator Afandi (2018:89) yang diambil dan diterapkan di Kantor Desa Tokelan yakni :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Inisiatif
4. Ketelitian

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Aparatur

Rivai (2014:42) Gaya Kepemimpinan ialah sekumpulan ciri yang dipergunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan supaya sasaran organisasi tercapai. Pengguna Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi bawahan dapat lebih mempengaruhi mereka agar mengikuti instruksi pimpinan dengan baik. Semakin terpengaruh bawahan terhadap instruksi/perintah pimpinan untuk melaksanakan pekerjaan semakin cepat selesai pekerjaan tersebut.

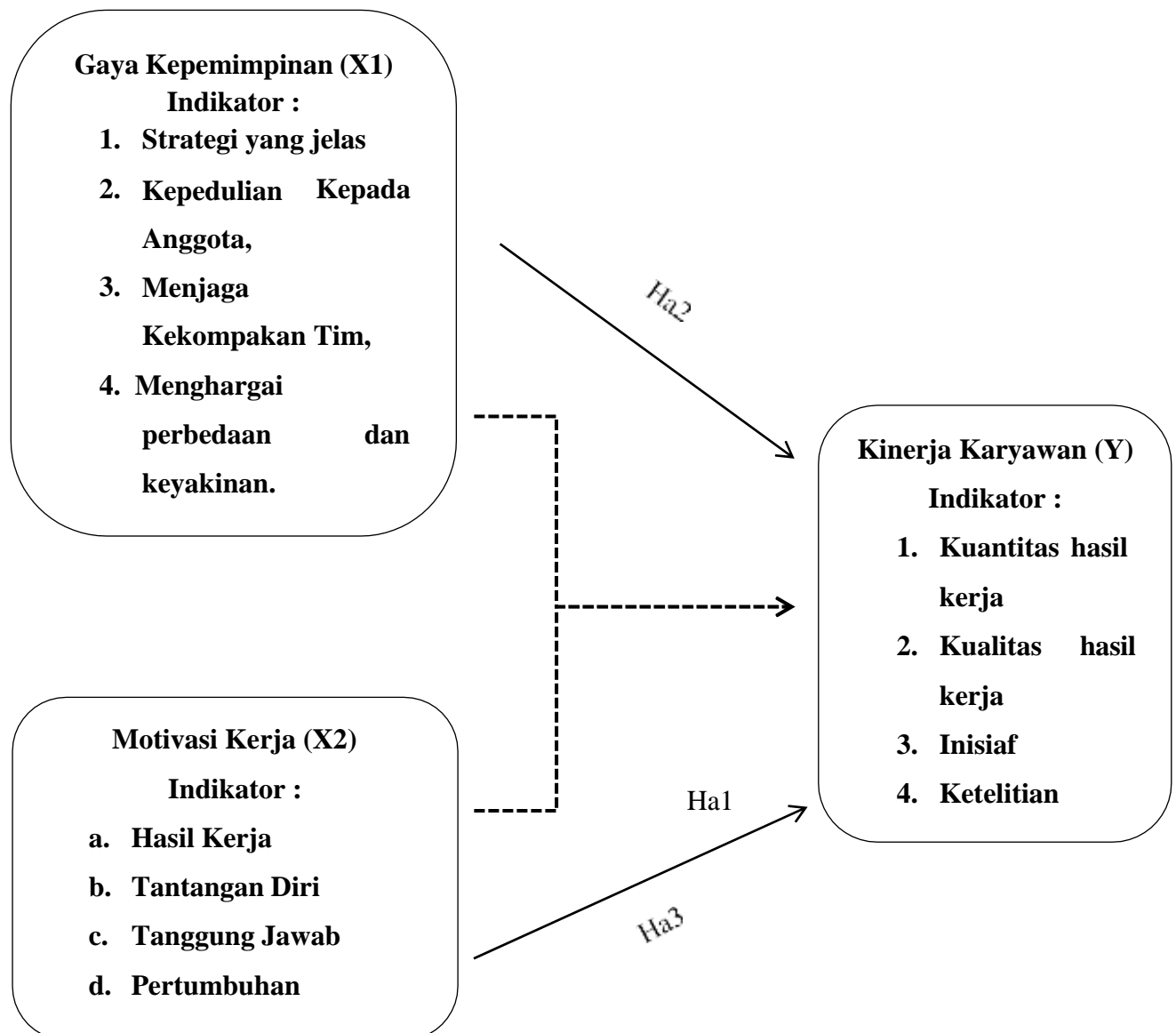
2.6.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Aparatur

Menurut Mangkunegara (2014:61) Motivasi ialah kondisi energi untuk menggerakkan di karyawan untuk terarah atau tertuju untuk tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya dapat menyelesaikan penuh tanggung jawab.

Kerangka konseptual dibawah ini digunakan penulis supaya lebih mudah dalam menerangkan tujuan dan menjawab permasalahan dalam penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan.

2.7 Kerangka Konseptual

Gambar 2.7.1 Kerangka Konseptual Secara Parsial dan Simultan



Keterangan : —————> : Berpengaruh secara parsial

-----> : Berpengaruh secara simultan

Kerangka konseptual diatas adalah konsep regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen (X_1) Gaya Kepemimpinan, (X_2) Motivasi Kerja dengan variabel dependen (Y) Kinerja Peagawai yang ditandai dengan hipotesis sementara pada setiap arahnya.

2.8 Hipotesis

Sugiyono (2017:95) menjelaskan bahwa hipotesis adalah sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun

Berdasarkan dari pernyataan yang telah disebutkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H₂ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
- H₃ : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
- H₀₁ : Gaya Kepemimpinan tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
- H₀₂ : Motivasi Kerja tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
- H₀₃ : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menentukan metode penelitian yang akan digunakan adalah hal yang terlebih dahulu dilakukan sebelum melakukan penelitian agar mendapatkan data dan informasi yang tepat.

Menurut Sugiyono (2012 :12) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Pada penelitian ini menguji variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini yaitu: Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai.

3.2 Lokasi Penelitian

Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai ditentukan dengan sengaja (purposive) di Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini yaitu :

Karena ingin mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang ada di Desa Tokelan dan kinerja aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga butuh dilakukannya penelitian lebih dalam apakah ada kaitannya dengan kedua variabel independen yang akan diteliti.

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan September hingga bulan Desember 2021. Penelitian ini dilakukan secara berturut-turut, dengan tujuan mendapatkan data-data yang dibutuhkan peneliti secara maksimal pada lokasi penelitian ini.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2016 :225) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data tanpa perantara orang lain. Data primer dalam penelitian ini merupakan kuitiner dari hasil jawaban responden.

2. Sumber Data Sekunder

Sugiyono (2016: 225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di Kantor Desa tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

3.3.2 Jenis Data

Jenis data adalah sebuah tipe data yang menyediakan sekumpulan nilai seperti (Variabel dan Fungsi) yang dapat mengambil nilai tersebut, jenis data ini dapat mendefinisikan operasi yang akan dilakukan pada data atau menentukan jenis data apa yang akan kita ambil.

Menurut Sugiyono (2015) jenis data ada 2 yakni :

1. Data Kualitatif, menurut Sugiyono (2015) yakni data yang bermodelkan kata, skema, dan gambar, biasanya berupa nama dan alamat suatu obyek penelitian.
2. Data Kuantitatif, menurut Sugiyono (2015) yakni data yang bermodelkan angka atau kualitatif yang di angkakan. Data Kuantitatif menggunakan kuisiner yang dibagikan kepada karyawan pengguna system informasi di sebuah perusahaan dimana karyawan bekerja biasanya.

Data yang dipakai penulis pada penelitian ini merupakan Data Kuantitatif dan merupakan hasil jawaban dari responden yang sudah menjawab kuisiner yang diberikan peneliti sebelumnya.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Bailey dalam Muri (2014:147) menyatakan populasi atau *universe* merupakan total keseluruhan jumlah unit yang di analisis. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo sebanyak 34 Pegawai.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan dan karakteristik yang di miliki oleh sebuah Populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling yaitu cara pemungutan sampel yang tidak memberi keleluasan atau harapan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono 2012:125). Jenis sampling yang dipilih yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan cara pemungutan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono 2012:126). Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan bersastra secara proposional, selanjutnya sampel diambil dari staf Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo sebanyak 34 Orang (responden).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:187) terdapat macam pengumpulan data yakni :

1. Angket

Angket yakni sama dengan hal Kuisiner yakni pengumpulan data melalui pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti kepada responden secara tertulis tujuan untuk mendapatkan jawaban dari beberapa pertanyaan atau pernyataan. Kuisiner pada penelitian yang akan dilakukan diberikan pada responden yang termasuk dalam sampel dan bertujuan mendapatkan jawaban dengan menggali data , baik data untuk variabel bebas atau variabel X maupun variabel terikat atau variabel Y.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Sugiyono

(2016:93) Menyatakan bahwa : Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan Skala Likert :

1. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
2. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
3. Untuk jawaban Netral (N) diberi skor : 3
4. Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4
5. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5

2. Observasi

Menurut Sugiono (2015: 145) observasi merupakan proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Observasi memiliki ciri yang spesifik di bandingkan dengan cara teknik yang lain yaitu wawancara dan kusioner, teknik ini lebih kepada pengamatan yang akan di teliti.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiono (2018 : 476) dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data dan informasi yang bentuknya berupa buku, tulisan angka, arsip, dokumen dan gambar seperti laporan dan keterangan yang mendukung penelitian.

Dokumentasi cara atau teknik dengan mengumpulkan beberapa data yang ada dan menulis serta mencatat hasil temuannya contohnya buku-buku,majalah,dokumen peraturan-peraturan,notulen rapat,catatan harian dll.

4. Interview

Menurut Esterberg dalam Sugiono (2015 : 72) interview adalah pertemuan antar seseorang guna mendapatkan informasi atau ide dengan cara tanya jawab sehingga mendapatkan kesimpulan dari hasil pembicaraan.

Interview teknik yang bertanya langsung kepada responden atau yang banyak dikatakan dengan kusioner lisan, pihak peneliti bebas mengajukan pertanyaan yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian guna mendapatkan

jawaban dari responden. Penanya wajib mencatat apa saja yang akan di tanyakan kepada responden agar tidak lupa dan bingung ketika sudah siap melakukan wawancara agar mendapatkan informasi yang jelas dari responden.

3.6 Definisi operasional Variabel

Menurut Sugiono (2015 : 38) adalah atribut, sifat atau nilai dari obyek dalam suatu kegiatan yang memiliki berbagai macam yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditariknya kesimpulan.

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Menurut Kidder dalam Sugiyono (2018:38) Bila variabel peneliti menjelaskan kualitas dan peneliti wajib memahami dan mempelajari serta membuat kesimpulan sendiri . penelitian ini penulis menetapkan variabel-variabel sebagai berikut :

1. Variabel independen atau variabel bebas (X_1) yaitu Gaya Kepemimpinan.

Pada variabel bebas (X_1) yaitu Gaya Kepemimpinan penulis menggunakan Pranowo (2011 : 166) yang diambil yakni Gaya Kepemimpinan Demokratis, dengan Indikator menurut Edison (2016:111) seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah :

Tabel 3.6.1 Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan (X ₁) Edison (2016:111)	1. Strategi yang Jelas	1. Memiliki ide yang pasti kepada bawahannya seperti visi dan misi 2. Melakukan perubahan kearah yang lebih baik
	2. Kepedulian Kepada Anggota	1. Memperhatikan Kenyaman dan Keamanan bawahannya selama bekerja 2. Memberikan perhatian dan motivasi pada anggotanya
	3. Menjaga Kekompakan Tim	1. Berusaha menjaga keharmonisan dan kesolitan Tim 2. Mendengar curhatan dan keluh kesah Tim ketika bekerja
	4. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan	1. Mendengar pendapat atau masukan dari Tim 2. Tidak membeda-bedakan karna perbedaan keyakinan

Sumber Data : Hasil Penelitian

2. Variabel independen atau variabel bebas (X₂) yaitu Motivasi Kerja

Pada variabel bebas (X₂) yaitu motivasi kerja peneliti menggunakan teori Edy (2014:109) sebagai variabel X₂ dengan Indikator Herzberg (Mawoli dan Bbandako, 2011) seperti penjelasan pada tabel di bawah :

Tabel 3.6.2 Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X ₂) Herzberg (Mawoli dan Bbandako, 2011)	1. Hasil Kerja	1.Kantor memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dikerjakan 2.Kantor memberikan penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
	2. Tantangan Diri	1. Memberi Dadline pada diri sendiri ketika mendapat tugas dari pimpinan 2. Meminta tugas tambahan atau tugas lebih kepada pimpinan
	3. Tanggung Jawab	1.Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan 2.Melaksanakan tugas dengan target yang diberikan kantor.
	4. Pertumbuhan	1. Mendapat ilmu tambahan dan semakin berkembangnya pemikiran ketika ditempat kerja 2. Kenyaman ditempat kerja sehingga dapat berkembang dan maju pemikiran ketika bekerja

Sumber Data : Hasil Penelitian

3. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai

Pada variabel bebas (Y) yaitu Kinerja Pegawai penulis menggunakan menggunakan teori Mangkunegara (2013:67), dengan Indikator Afandi (2018:89) sebagai berikut :

Tabel 3.6.3 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Pegawai(Y) Afandi (2018:89)	1. Kuantitas	1.Tingkat waktu dalam bekerja 2.Tingkat pencapaian target
	2. Kualitas	1.Tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas 2.Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah
	3. Inisiatif	1.Melakukan sesuatu tanpa diberi tahu terlebih dahulu 2.Kemampuan dan kemampuan dalam mengambil keputusan tanpa ragu
	4. Ketelitian	1. Kemampuan tanpa ada salah sedikitpun dalam mengerjakan tugas 2. Kecermatan atau terlalu berhati-hati dalam setiap tugas yang diberikan

Sumber Data : Hasil Penelitian.

Alasan Peneliti memilih empat Indikator karena di Objek Kantor Desa yang Peneliti lakukan setelah diteliti adanya empat Indikator tersebut seperti yang sudah dipilih di tabel diatas.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Analisis Data

1. Uji Validitas Data

Menurut Harbani Pasolong (2013:174) validitas untuk memperlihatkan sejauh mana alat pengukur tersebut mengukur apa saja yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid untuk mendapatkan data yang valid juga.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011:52).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* dengan bantuan program SPSS 20.0. Pengukuran dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel independen maupun variabel dependen. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian bila nilai t hitung $>$ t tabel maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Saifuddin (2012 :110) uji reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Siregar (2015:57) menjelaskan sebuah instrumen bisa dikatakan reliable jika koefisien reliabilitasnya (r_{hitung}) $>$ 0,6.

3.7.2 Alat Uji Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e}$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (Kinerja Pegawai)

X₁ = variabel bebas (Gaya Kepemimpinan)

X₂ = variabel bebas (Motivasi Kerja)

a = konstanta apabila nilai X = 0

b₁, b₂, = nilai dari koefisien regresi, yang memperlihatkan peningkatan angka maupun penurunan variabel terikat yang didasari pada berubahnya variabel bebas.

e = residual

Sumber : Siregar (2017:284).

Sumber Data Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh. Untuk mendapatkan data yang tepat maka perlu ditemukannya informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan data (purposive). Dalam penentuan informan pada penelitian ini menggunakan purposive sampling yang dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk partisipan, pelaksanaan partisipan, manfaat partisipan dan faktor yang mempengaruhi partisipan untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diperlukan pemilihan informan yang tepat agar dapat memberikan informasi akurat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ghozali, Imam (2013:160) menyatakan, dalam uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas *Kormogolov-Smirnov* dan uji normalitas *P-Plot*.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali, Imam (2016:103) menjelaskan, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastitas

Ghozali, Imam (2016:134) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi gejala-gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji heteroskedastisitas *Scatterplot*.

3.8 Uji Hipotesis

Tujuan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ghozali, Imam (2016) mengatakan uji hipotesis dilakukan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel tersebut. uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah data dari sampel yang ada sudah cukup untuk menggambarkan populasi.

Pada penelitian ini cara statistik yang dipakai untuk mencoba dugaan diatas baik secara simultan ataupun secara parsial ialah memakai uji F, uji t dan uji koefisien determinasi atau uji R^2 yakni :

3.8.1 Uji F

Uji statistik F adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Menurut Ghozali (2011: 98) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam Penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maupun jumlah $\alpha < 0,05$ maka H_a diterima, yang artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atas kinerja pegawai.
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maupun jumlah $\alpha > 0,05$ maka H_a ditolak yang artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi, dan motivasi kerja tidak berdampak secara bersamaan atas kinerja pegawai.

3.8.2 Uji t

Uji t atau uji pasial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Penelitian menggunakan program SPSS versi 20. Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Apabila tingkat signifikansi t memperlihatkan hasil yang kian besar pada kadar signifikansinya yaitu 0,05 hingga mampu ditarik kesimpulan jika semua variabel independen selaku individual tidak berdampak terhadap atas variabel dependen.
2. Apabila tingkat signifikansi t membuktikan angka yang kian kecil dari angka signifikansinya yaitu 0,05 lalu bisa ditarik kesimpulan jika semua variabel independen selaku individual berdampak atas variabel dependen.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012 :97) koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Desa Tokelan

4.1.1 Sejarah Desa

Sejak berdirinya Desa Tokelan ada 6 (enam) Kepala Desa yang memimpin Desa, mulai nama pak kalebun, pak tinggi dan sesuai regulasi terbaru di wilayah Kabupaten Situbondo dengan sebutan kepala Desa.

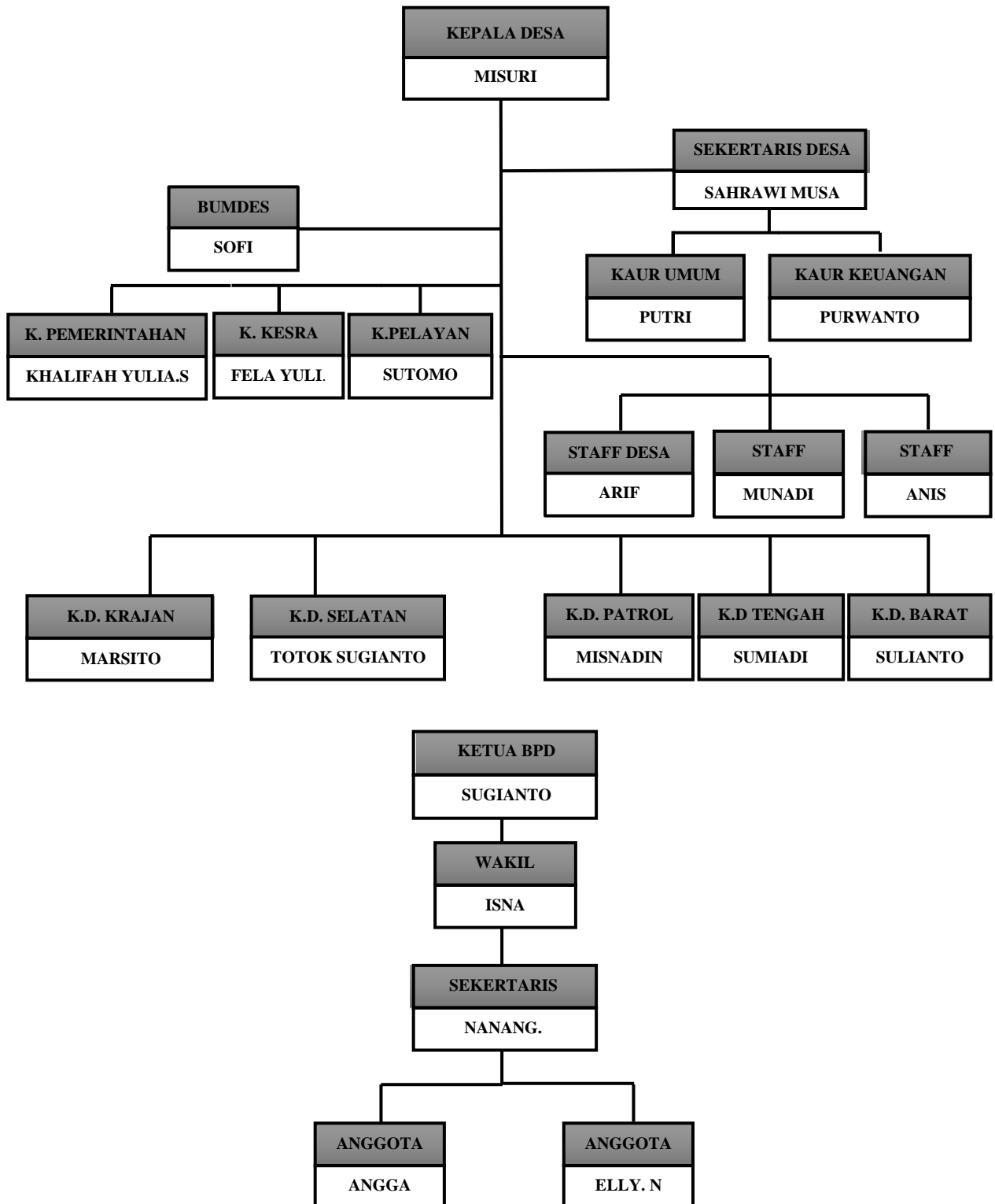
4.1.2 Kondisi Geografis Desa

Secara cluster Badan Pusat Statistik Kab.Situbondo, Desa Tokelan termasuk dalam cluster Perkotaan, letak Desa Tokelan sangat strategis, termasuk salah satu wilayah yang berada dalam pemerintahan Kecamatan Panji. Letak Desa Tokelan yang berdekatan dengan Pemerintah Kabupaten Situbondo tepatnya ± 6 km arah timur Kabupaten Situbondo.

Desa Tokelan secara administrasi terbagi menjadi 5 Dusun yakni : Dusun Krajan, Dusun Barat, Dusun Selatan, Dusun Tengah dan Dusun Patrol, dengan batas sebagai berikut : Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Pokaan dan Mangaran, sebelah Timur berbatasan dengan Desa Gebangan, sebelah Selatan keluran Mimbaan, sebelah Barat Keluran Curah Jeru. Secara keseluruhan luas desa Tokelan adalah $\pm 2,37$ km².

Kondisi Demografis/Kependudukan, berdasarkan data AKP (Analisis Kependudukan Partisipan) pada tahun 2020 jumlah Penduduk Desa Tokelan, berjenis kelamin Laki-laki=995 Jiwa, berjenis kelamin Perempuan =1087 Jiwa. Data ini akan selalu berubah setiap tahun karena pendataan/updating akan dilaksanakan setiap 1 tahun, semua kegiatan ini dilaksanakan oleh seluruh RT/RW yang ada di Desa Tokelan, Keseluruhan RT 15, keseluruhan Rw 5

4.1.3 STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA TOKELAN



Sumber: Data Desa Tokelan 2021

4.1.4 Visi Misi Kantor Desa Tokelan

Sebagai dokumentasi perencanaan yang menjabarkan dari Dokumen RPJM Desa, maka seluruh rencana program dan kegiatan pembangunan yang akan dilakukan oleh Desa secara bertahap dan berkesinambungan harus dapat mengantarkan tercapainya Visi-Misi Kepala Desa.

Visi-Misi Kepala Desa Tokelan disamping merupakan Visi-Misi Kepala Desa Terpilih, juga diintegrasikan dengan keinginan bersama masyarakat desa untuk mengatasi permasalahan yang ada dan pengembangan Desa ke depan, dimana proses penyusunan dilakukan secara partisipatif mulai dari tingkat Dusun Rt/Rw sampai tingkat Desa. Adapun Visi Kepala Desa Tokelan, sebagai berikut :

“TERCIPTANYA DESA TOKELAN YANG MAKMUR, CERDAS DAN SEJAHTERA”

Agar Visi sebagaimana tersebut dapat tercapai maka ditetapkan Misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan Pemerintah Desa yang tertib dan Bermartabat.
2. Mewujudkan Sarana dan Prasarana Desa yang memadai.
3. Mewujudkan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat Desa.
4. Mewujudkan Pendidikan yang Unggul bagi Masyarakat Desa.

4.1.5 Analisis Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Setelah Peneliti Melakukan Penelitian di Desa Tokelan berikut ini data Responden Tokelan berdasarkan Jenis Kelamin :

Tabel 4.1.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki (L)	28	83%
2.	Perempuan (P)	6	17%

Sumber Data: Hasil Penelitian.

Dari data yang diperoleh bisa dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dari pada perempuan. Dengan jumlah 28 orang dengan presentase 83%, sedangkan keseluruhan pegawai perempuan sebanyak 6 orang dengan presentase 17%. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan jika pegawai di Desa

Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

Karena ketika pemilihan pegawai di kantor balai Desa Tokelan dominan banyak yang mendaftar berjenis kelamin laki-laki, maka dari itu kinerja di Desa Tokelan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

Sumber: profil Balai Desa Tokelan 2021

2. Jabatan

Setelah Peneliti Melakukan Penelitian di Desa Tokelan berikut ini data Responden Tokelan berdasarkan Jabatan :

Tabel 4.1.2 Jabatan Responden

NO	NAMA	L/P	JABATAN
1.	Misuri	Laki-laki	Kepala Desa
2.	Sahrawi Musa	Laki-laki	Skretaris Desa
3.	Kholifah Yulia Sari	Perempuan	Kasi Pemerintahan
4.	Fela Yuli Astutik	Perempuan	Kasi Kesra
5.	Sutomo	Laki-laki	Kasi Pelayanan
6.	Putri Riskiya	Perempuan	Kaur Umum
7.	Purwanto	Laki-laki	Kaur Keuangan
8.	Marsito	Laki-laki	Kepala Dusun Krajan
9.	Totok Sugianto	Laki-laki	Kepala Dusun Selatan
10.	Misnadin	Laki-laki	Kepala Dusun Patrol
11.	Sumiadi Rijal	Laki-laki	Kepala Dusun Tengah
12.	Sulianto Nisu	Laki-laki	Kepala Dusun Barat
13.	Sofiah Nur	Perempuan	Bumdes

NO	NAMA	L/P	JABATAN
14.	Arif Selamat Mulyanto	Laki-laki	Staff Desa
15.	Munadi	Laki-laki	Staff Desa
16.	Anis Zayadi	Laki-laki	Staff Desa
17.	Sugianto	Laki-laki	Ketua BPD
18.	Isna Fauziah	Perempuan	Wakil Ketua
19.	Nanang Hendra Viana, SH.	Laki-laki	Sekretaris
20.	Angga Febri Prasetyo	Laki-laki	Anggota
21.	Elly Nilawati	Perempuan	Anggota
22.	Aswarianto	Laki-laki	Ketua Rt.001 Rw. 001
23.	Harnadi	Laki-laki	Ketua Rt.002 Rw.001
24.	Asbura	Laki-laki	Ketua Rt.003 Rw.001
25.	Abdur	Laki-laki	Ketua Rt.001 Rw.002
26.	Rukmiyati	Laki-laki	Ketua Rt.002 Rw.002
27.	Hariyanto	Laki-laki	Ketua Rt.003 Rw.002
28.	Salehudin	Laki-laki	Ketua Rt.002 Rw.003
29.	Ansori	Laki-laki	Ketua Rt.003 Rw.003
30.	Bahar	Laki-laki	Ketua Rt.001 Rw.004
31.	M.Didit Junaidi	Laki-laki	Ketua Rt.002 Rw.004

NO	NAMA	L/P	JABATAN
32.	Sugianto	Laki-laki	Ketua Rt.003 Rw.004
33.	Moch. Harsono	Laki-laki	Ketua Rt.001 Rw.005
34.	Priadi Arifin	Laki-laki	Ketua Rt.002 Rw.005

Sumber Data: Hasil Penelitian.

Berikut Nama Responden beserta Jabatan yang peneliti peroleh Datanya saat melakukan penelitian dan menyebar kusioner di tempat penelitian.

a. Usia

Setelah Peneliti Melakukan Penelitian di Desa Tokelan berikut ini data Responden Tokelan berdasarkan Usia :

Tabel 4.1.3 Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 tahun	4 orang	12%
2.	31-40 tahun	6 orang	18%
3.	41-50 tahun	4 orang	12%
4.	51-60 tahun	19 orang	55%
5.	61-70 tahun	1 orang	3%

Sumber Data: Hasil Penelitian.

Dapat dilihat dari tabel diatas dapat diketahui sebagian besar pegawai berusia 20-30 tahun dan 41-50 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 12%, sedangkan usia 31-40 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 18% dan 51-60 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 55%. Tetapi usia yang paling sedikit yaitu 61-70 tahun yakni berjumlah 1 orang dengan presentase 3%.

Dari jumlah usia lebih dominan umur 51-60 tahun ke atas, ketika penulis meneliti itu dikarenakan mereka yang sudah memiliki pengalaman dan memahami

situasi di area Desa Tokelan. Serta mereka juga giat dalam bertugas. Maka dari itu orang-orang lama tidak diberhentikan.

Sumber: profil Balai Desa Tokelan 2021

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut hasil jawaban responden yang didapatkan setelah melakukan penelitian jawaban responden sesuai kusioner yang ada dan yang sudah jawab oleh responden sebanyak 34 orang dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Berikut distribusi atau jawaban dari responden dari masing-masing variabel.

1. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X _{1.1.1}	16	47,1	11	3,4	6	17,6	1	2,9	0	0	34
X _{1.1.2}	12	35,3	14	41,2	7	20,6	1	2,9	0	0	34
X _{1.2.1}	10	29,4	14	41,2	6	17,6	4	11,8	0	0	34
X _{1.2.2}	7	20,6	10	29,4	16	47,1	1	2,9	0	0	34
X _{1.3.1}	6	17,6	11	32,4	11	32,4	6	17,6	0	0	34
X _{1.3.2}	9	26,5	22	64,7	3	8,8	0	0	0	0	34
X _{1.3.3}	8	23,5	16	47,1	10	29,4	0	0	0	0	34
X _{1.4.1}	10	29,4	16	47,1	8	23,5	0	0	0	0	34

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan, maka diperoleh penjabaran variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berdasarkan indikator diatas diperoleh penjabaran dalam 8 pertanyaan yang diantaranya terdiri 4 item. Jawaban responden terkait variabel gaya kepemimpinan pada indikator ide yang pasti kapada bawahannya seperti visi dan misi ($X_{1.1.1}$) diperoleh 16 responden sebesar 47.1% memilih jawaban sangat setuju (SS), 11 responden sebesar 3,4% memilih jawaban setuju (S), 6 responden sebesar 17.6%

menjawab netral (N), 1 responden sebesar 2,9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Dari indikator analisis malakukan perubahan kearah yang lebih baik ($X_{1.1.2}$) sebanyak 12 responden sebesar 35.3% memilih jawaban sangat setuju (SS), 14 responden sebesar 41.2% memilih jawaban setuju (S), 7 responden sebesar 20.6% netral (N), 1 responden sebesar 2,9% menjawab sangat tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis memperhatikan kenyamanan dan keamanan bawahannya selama bekerja ($X_{1.2.1}$) 10 responden sebesar 29.4% memilih jawaban sangat setuju (SS), 14 responden sebesar 41.2% menjawab memilih setuju (S), 6 responden sebesar 17.6% memilih jawaban netral (N), 4 responden sebesar 11.8% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis memberikan perhatian dan motivasi pada anggotanya ($X_{1.2.2}$) 7 responden sebesar 20.6% memilih jawaban sangat setuju (SS), 10 responden sebesar 29.4% memilih jawaban setuju (S), 16 responden sebesar 47.1% memilih jawaban netral (N), 1 responden sebesar 2.9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis berusaha menjaga keharmonisan dan kesolitan Tim ($X_{1.3.1}$) 6 responden sebesar 17.6% memilih jawaban sangat setuju (SS), 11 responden sebesar 32.4% memilih jawaban setuju (S), 11 responden sebesar 32.4% memilih jawaban netral (N), 6 responden sebesar 17.6% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis mendengar curhatan dan keluh kesah Tim ketika bekerja ($X_{1.3.2}$) 9 responden sebesar 26.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 22 responden sebesar 64.7% memilih jawaban setuju (S), 3 responden sebesar 8.8% memilih jawaban netral (N), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis mendengar pendapat atau masukan Tim ($X_{1.3.3}$) 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 16 responden

sebesar 47.1% memilih jawaban setuju (S), 10 responden sebesar 29.4% memilih jawaban netral (N), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis tidak membeda-bedakan karna perbedaan keyakinan ($X_{1.4.1}$) 10 responden sebesar 29.4% memilih jawaban sangat setuju (SS), 16 responden sebesar 47.1% memilih jawaban setuju (S), 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban netral (N), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Dari jawaban responden pada kuesioner jawaban S (setuju) lebih besar atau tinggi dengan presentasi 47,1% yang artinya dari empat item dan indikator gaya kepemimpinan seperti strategi yang jelas, kepedulian kepada anggota, menjadi kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan. dari empat item tersebut, gaya kepemimpinan yang digunakan bapak kepala desa bisa dibilang berjalan baik, sehingga pegawai memiliki jawaban setuju terhadap gaya kepeimpinannya.

Sumber : Hasil Data Responden

2. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden atas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X _{2.1.1}	14	41,2	14	41,2	5	14,7	1	2,9	0	0	34
X _{2.1.2}	11	32,4	16	47,1	6	17,6	1	2,9	0	0	34
X _{2.2.1}	8	23,5	13	38,2	11	32,4	2	5,9	0	0	34
X _{2.2.2}	6	17,6	17	50,0	9	26,5	2	5,9	0	0	34
X _{2.3.1}	8	23,5	11	32,4	12	35,3	3	8,8	0	0	34
X _{2.3.2}	8	23,5	13	38,2	11	32,4	2	5,9	0	0	34
X _{2.3.3}	6	17,6	17	50,0	9	26,5	2	5,9	0	0	34
X _{2.4.1}	8	23,5	11	32,4	12	35,3	3	8,8	0	0	34

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden variabel motivasi kerja, maka diperoleh penjabaran variabel motivasi kerja (X_2) berdasarkan indikator diatas diperoleh penjabaran dalam 8 pertanyaan yang diantaranya terdiri 4 item.

Jawaban responden terkait item kantor memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dikerjakan ($X_{2.1.1}$) diperoleh 14 responden sebesar 41.2% memilih jawaban sangat setuju (SS), 14 responden sebesar 41.2% memilih jawaban setuju (S), 5 responden sebesar 14.7% menjawab netral (N), 1 responden sebesar 2,9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Dari indikator analisis kantor memberikan penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan ($X_{2.1.2}$) sebanyak 11 responden sebesar 32.4% memilih jawaban sangat setuju (SS), 16 responden sebesar 47.1% memilih jawaban setuju (S), 6 responden sebesar 17.6% netral (N), 1 responden sebesar 2,9% menjawab sangat tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis memberikan deadline pada diri sendiri ketika mendapat tugas dari pimpinan ($X_{2.2.1}$) 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 13 responden sebesar 38.2% menjawab memilih setuju (S), 11 responden sebesar 32.4% memilih jawaban netral (N), 2 responden sebesar 5.9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis meminta tugas tambahan atau tugas lebih kepada pimpinan ($X_{2.2.2}$) 6 responden sebesar 17.6% memilih jawaban sangat setuju (SS), 17 responden sebesar 50.0% memilih jawaban setuju (S), 9 responden sebesar 26.5% memilih jawaban netral (N), 2 responden sebesar 5.9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis bertanggung jawab atas tugas yang diberikan ($X_{2.3.1}$) 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 11 responden sebesar 32.4% menjawab memilih setuju (S), 12 responden sebesar 35.3% memilih jawaban netral (N), 3 responden sebesar 8.8% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis melaksanakan tugas dengan target yang diberikan kantor ($X_{2.3.2}$) 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 13

responden sebesar 38.2% memilih jawaban setuju (S), 11 responden sebesar 32.4% memilih jawaban netral (N), 2 responden sebesar 5.9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis mendapat ilmu tambahan dan semakin berkembangnya pemikiran ketika ditempat kerja ($X_{2.3.3}$) 6 responden sebesar 17.6% memilih jawaban sangat setuju (SS), 17 responden sebesar 50.0% menjawab memilih setuju (S), 9 responden sebesar 26.5% memilih jawaban netral (N), 2 responden sebesar 5.9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis kenyamanan ditempat kerja sehingga dapat berkembang dan maju pemikiran ketika bekerja ($X_{2.4.1}$) 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 11 responden sebesar 32.4% memilih jawaban setuju (S), 12 responden sebesar 35.3% memilih jawaban netral (N), 3 responden sebesar 8.8% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Dari jawaban responden rata-rata jawaban tertinggi ada pada jawaban S (setuju) dari kusioner yang telah dibagikan. Dari beberapa item dan indikator seperti hasil kerja tantangan diri, tanggung jawab, pertumbuhan mereka para pegawai Desa Tokelan setuju dengan motivasi kerja yang ada di balai desa sehingga memberikan jawaban setuju, dengan contoh memberikan riwerd atau penghargaan dari hasil kerja yang mereka kerjakan, sehingga jawaban mereka setuju tentang motivasi kerja yang ada di Desa Tokelan.

Sumber : Hasil Data Responden

3. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
Y _{1.1}	8	23,5	22	64,7	4	11,8	0	0	0	0	34
Y _{1.2}	6	17,6	19	55,9	8	23,5	1	2,9	0	0	34
Y _{2.1}	10	29,4	16	47,1	8	23,5	0	0	0	0	34
Y _{3.1}	5	14,7	18	52,9	11	32,4	0	0	0	0	34
Y _{4.1}	8	23,5	19	55,9	6	17,6	1	2,9	0	0	34
Y _{5.1}	10	29,4	16	47,1	8	23,5	0	0	0	0	34
Y _{6.1}	5	14,7	18	52,9	11	32,4	0	0	0	0	34
Y _{7.1}	8	23,5	19	55,9	6	17,6	1	2,9	0	0	34

Sumber : Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden variabel kinerja pegawai maka diperoleh penjabaran variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan indikator diatas diperoleh penjabaran dalam 8 pertanyaan yang diantaranya terdiri 4 item. Jawaban responden terkait indikator tingkat waktu dan bekerja (Y_{1.1}) diperoleh 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 22 responden sebesar 64.7% memilih jawaban setuju (S), 4 responden sebesar 11.8% menjawab netral (N), responden tidak memilih jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Dari indikator analisis tingkat pencapaian target (Y_{1.2}) sebanyak 6 responden sebesar 17.6% memilih jawaban sangat setuju (SS), 19 responden sebesar 55.9% memilih jawaban setuju (S), 8 responden sebesar 23.5% netral (N), 1 responden sebesar 2,9% menjawab sangat tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas (Y_{2.1}) 10 responden sebesar 29.4% memilih jawaban sangat setuju (SS), 16 responden sebesar 47.1% menjawab memilih setuju (S), 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban netral (N), responden tidak memilih jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah ($Y_{3.1}$) 5 responden sebesar 14.7% memilih jawaban sangat setuju (SS), 18 responden sebesar 52.9% memilih jawaban setuju (S), 11 responden sebesar 32.4% memilih jawaban netral (N), responden tidak memilih jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis melakukan sesuatu tanpa diberitahu terlebih dahulu ($Y_{4.1}$) 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 19 responden sebesar 55.9% menjawab memilih setuju (S), 6 responden sebesar 17.6% memilih jawaban netral (N), 1 responden sebesar 2.9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis kemampuan dalam mengambil keputusan tanpa ragu ($Y_{5.1}$) 10 responden sebesar 29.4% memilih jawaban sangat setuju (SS), 16 responden sebesar 47.1% memilih jawaban setuju (S), 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban netral (N), responden tidak memilih jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis kemampuan tanpa ada salah sedikitpun dalam mengerjakan tugas ($Y_{6.1}$) 5 responden sebesar 14.7% memilih jawaban sangat setuju (SS), 18 responden sebesar 52.9% menjawab memilih setuju (S), 11 responden sebesar 32.4% memilih jawaban netral (N), responden tidak memilih jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Pada indikator analisis kecermatan atau terlalu berhati-hati dalam setiap tugas yang diberikan ($Y_{7.1}$) 8 responden sebesar 23.5% memilih jawaban sangat setuju (SS), 19 responden sebesar 55.9% memilih jawaban setuju (S), 6 responden sebesar 17.6% memilih jawaban netral (N), 1 responden sebesar 2.9% memilih jawaban tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

Dari jawaban responden tertinggi jawabannya yakni S (setuju) dengan presentase 64,7%. Dari kusioner yang telah dibagikan dari item dan indikator jawaban terhadap kuantitas, kualitas, inisiatif tinggi karena mereka selalu menargetkan diri sendiri saat ada tugas dari pimpinan mereka. Sumber : Hasil Data Responden.

4.3 Uji Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dipakai agar mengetahui valid atau tidak validnya kuesioner-kuesioner yang dinyatakan valid bila pernyataan pada kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang bisa diukur. Cara melakukan uji validitas ini melakukan perbandingan anatar nilai r hitung dengan r tabel paa hal ini jumlah sampel ialah Degree of Freedom (df) $=n-2$. Penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap 34 responden. Sehingga jumlah df dapat dihitung $34-2=32$ dan taraf signifikan 5%, kemudian diperoleh r tabel sejumlah 0.349. dibawah ini tabel perbandingan antara r hitung dan r tabel :

Tabel 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	A	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)	Item 1	0.816	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0.816	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0.841	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0.745	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0.711	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 6	0.577	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 7	0.558	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 8	0.514	0.349	0.000	0.05	Valid
Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	A	Keterangan
Motivasi Kerja (X₂)	Item 1	0.784	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0.758	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0.922	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0.911	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0.900	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 6	0.922	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 7	0.911	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 8	0.900	0.349	0.000	0.05	Valid

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	A	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0.710	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0.596	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0.832	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0.797	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0.796	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 6	0.832	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 7	0.797	0.349	0.000	0.05	Valid
	Item 8	0.796	0.349	0.000	0.05	Valid

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari hasil pengolahan data dengan memakai SPSS 20 diatas memaparkan masing-masing variabel mulai dari Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel serta nilai $\alpha >$ sig. dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel independen atau dependen memperlihatkan tingkat kevalidan dan pantas digunakan menjadi alat ukur penelitian ini dan selanjutnya tahap uji reliabilitas.

4.3.2 Hasil Uji Reabilitas Data

Penguji memastikan bagian dari kusioner yang telah di bagikan peneliti sudahkah memiliki kriteria sebagai alat ukur yang tetap atau konsisten. Saat melakukan uji reabilitas, penulis memakai SPSS 20. Suatu kusioner dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan stabil. Variabel dapat dinyatakan reliabel jika skor cronbach's alpha $>$ 0.6, sesuai dengan analisis program SPSS 20 dapat menghasilkan nilai dari pengolahan uji reabilitas berikut :

Tabel 4.3.1 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,854	8	Reliable
Motivasi Kerja (X_2)	0,957	8	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,901	8	Reliable

Sumber : hasil pengolahan Data SPSS 20

Tabel berikut sesuai dengan penghitungan data dengan menggunakan SPSS 20, bisa diketahui setiap variabel yang ada pada penelitian mempunyai besaran Cronbach'alpha . 0.6, sehingga dapat disimpulkan semua pertanyaan pada kusioner masing-masing variabel dapat diartikan reliable.

4.4 Alat Uji Data

1. Hasil Uji Regresi linier Berganda

Regresi linier berganda suatu bentuk yang dipergunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas dan yang lebih dari satu terhadap variabel terikat. Dibawah adalah tabel yang telah dikelolah oleh menggunakan SPSS 20 :

Gambar 4.4.1 Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient
	B	Beta
(Constant)	9,890	3,534
GayaKepemimpinan (X_1)	0,391	0,130
Motivasi Kerja (X_2)	0,309	0,102

Sumber : Hasil Pengelolahan data SPSS 20

Dapat dijabarkan dengan penjelasan berikut :

- a. Nilai konstanta = 9.890

Nilai konstanta positif sebesar 9.890 artinya dengan tanpa dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X_1) serta motivasi (X_2), maka kinerja pegawai (Y) sudah mempunyai besaran 9.890

- b. Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0.391

Dengan adanya peningkatan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja (Y) sejumlah 0.391.

- c. Motivasi Kerja (X_2) = 0.309

Dengan adanya peningkatan 1 satuan variabel motivasi (X_2) mengakibatkan peningkatan variabel kinerja (Y) sejumlah 0.309.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

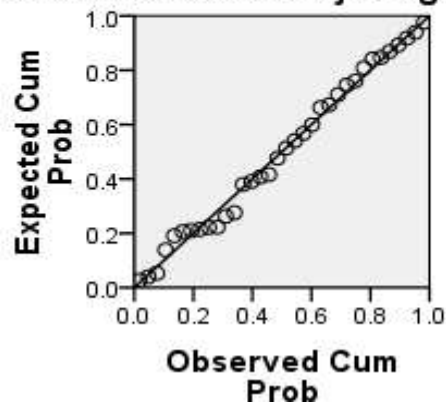
- a. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk mendeteksi apakah didalam regresi variabel terikat ataupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang mempunyai distribusi normal yaitu model regresi yang baik bila nilai probabilitas gambar di bawah ini dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Hasil Uji Normalitas yang telah dipaparkan pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa Normal P-Plot of Regression Dapat dilihat data atau titik menyebar disekitar garis diagonal seperti diatas maka data yang sudah diolah dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,687	1,456	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,687	1,456	Bebas Multikolinearitas

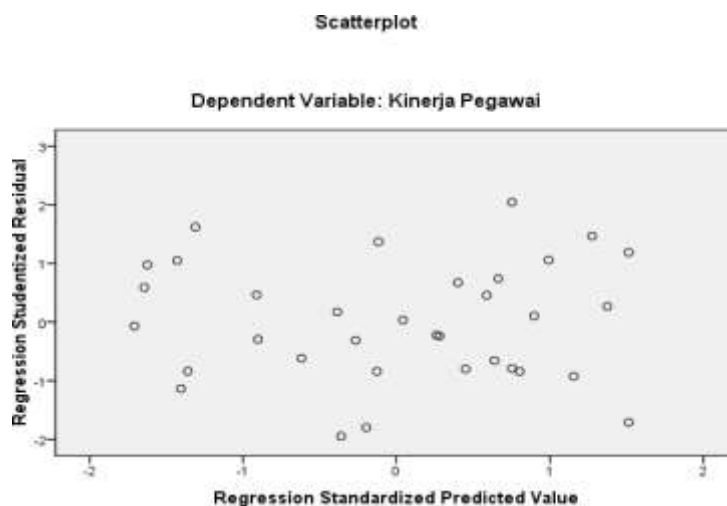
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa tolerance variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) , Motivasi (X_2) lebih besar 0.10. kemudian VIF dari Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) lebih kecil 10. Maka karena itu dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dipergunakan untuk melihat model regresi apakah ada persamaan variasi dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk menguji pada model regresi terjadi heteroskedastisitas bisa menggunakan metode scatterplot dengan cara memplot nilai ZPRED (nilai prediktif) dan SRESID (nilai sisa). Metode ini bisa dilihat bahwa model regresi yang baik yaitu saat grafik tidak mengandung pola tertentu, seperti berkumpul ditengah, menyempit serta melebar, atau sebaliknya (ghozali,2013:106). Berikut adalah hasil heteroskedastisitas dengan metode scatterplot:

Gambar 4.4 Scatterplot



Dari hasil yang sudah di dapat dan dilihat diatas gambar scatterplot dengan mengelolah data menggunakan program SPSS, maka bisa dijelaskan bahwa dari motif penyebaran data yang dihasilkan. Bentuk dari motif menyebar data yang bentuknya titik-titik pada scatterplot tidak berbentuk pola atau tidak beraturan sehingga pola dapat menyebar keatas kebawah. Sehingga dari penyebaran titik-titik pada gambar scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Simultan (uji F)

Uji hipotesis simultan dengan memakai uji F. dengan menggunakan dua variabel independen dan 34 responden maka menunjukkan F_{tabel} sebesar 3.295 sesuai dengan analisis program SPSS versi 20 maka di ketahui hasil analisis yakni: Tabel 4.5.1 Hasil Uji F

F_{tabel}	F_{hitung}	Sig
3,295	20,753	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Hasil yang di peroleh dari pengolahan data tabel 4.8.1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (20.753) lebih besar F_{tabel} (3.295) dengan nilai signifikan

sejumlah 0.000. dengan ini secara langsung menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) serta Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5.2 Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t. dengan penelitian ini terdapat dua variabel independen dengan sampel 34 responden maka dapat diketahui nilai t_{tabel} 2.037 sesuai dengan analisa program SPSS versi 20 dapat diketahui perolehan hasilnya yakni :

Tabel 4.5.2 Tabel Hasil Uji t

Variabel	t_{tabel}	T_{hitung}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	2,037	3,010	0,005	Diterima
Motivasi Kerja (X_2)	2,037	3,036	0,005	Diterima

Sumber : Hasil Pengelolahan data SPSS 20.

Dari tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa :

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan t_{hitung} (3.010) > t_{tabel} (2.037) signifikan hitung sejumlah (0.005) jadi hipotesa alternative diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil t_{hitung} (3.036) > t_{tabel} (2.037) serta signifikasi hitung sebesar (0.005), maka hipotesa alternaif diterima. Artinya Motivasi berpengaruh dan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi yaitu alat yang dipakai untuk memperlihatkan berapa besar kemampuan model regresi dengan menjelaskan variasi variabel independen. Skalaupun hasil pengolahan data koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 20 dengan berikut :

Tabel 4.5.3 Uji determinasi (R^2)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,757 ^a	0,572	0,545	2,920

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 20

Dari hasil pengolahan data pada tabel uji koefisien determinasi diatas maka dapat dilihat R square sejumlah 0.572 atau sebesar 57.2% yang maksudnya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 57.2% . secara kritis pengaruh dapat diketahui dari Adjusted R Square yakni sebesar 0.545 artinya secara kritis Gaya Kepemimpinan serta Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 54.5% yang berarti 45.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang pada penelitian tidak dijelaskan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari penelitian ini bahwa hipotesa alternatif pertama mengatakan variabel gaya kepemimpinan serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo mampu mempengaruhi kerja pegawainya.

Dengan hasil simultan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dari hasil presentase frekuensipun menyatakan bahwa hasil responden tertinggi memilih jawaban sangat setuju (SS) terhadap beberapa pertanyaan yang ada pada item, yakni kuantitas, kualitas, inisiatif, ketelitian. item-item tersebut sangat berpengaruh pula terhadap kinerja pegawai.

Dan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 20 nilai F_{hitung} (20.753) lebih besar F_{tabel} (3.295) dengan nilai signifikan sejumlah 0.000. dengan ini secara langsung menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima. Artinya

variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) serta Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Serta berdasarkan uji koefisien determinasi maka dapat dilihat R square sejumlah 0.572 atau sebesar 57.2% yang maksudnya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 57.2% . secara kritis pengaruh dapat diketahui dari Adjusted R Square yakni sebesar 0.545 artinya secara kritis Gaya Kepemimpinan serta Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 54.5% yang berarti 45.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang pada penelitian tidak dijelaskan.

Berdasarkan prespetif empiris, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Yunus (2020) yang judulnya analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan organ komering. Dimana penelitian berikut terdapat hasil yang menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian yakni hipotesa alternative kedua menyatakan yakni gaya kepemimpinan berpengaruh kepada Kantor Balai Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, hasilnya mengarah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, kepada kinerja. Dapat dilihat sendiri dari Balai Desa Tokelan yang sudah cukup baik.

Dari jawaban responden pada kuesioner jawaban S (setuju) lebih besar atau tinggi dengan presentasi 47,1% yang artinya dari empat item dan indikator gaya kepemimpinan seperti strategi yang jelas, kepedulian kepada anggota, menjadi kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan. dari empat item tersebut, gaya kepemimpinan yang digunakan bapak kepala desa bisa dibilang berjalan baik, sehingga pegawai memiliki jawaban setuju terhadap gaya kepemimpinannya.

Dan dari hasil presentase yang ada diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden tertinggi yakni gaya kepemimpinan yang ada di kantor desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo sangat berpengaruh besar kepada perangkat desa (pegawai), dengan strategi,kepedulian kepada anggota,menjaga

kekompakan, menghargai perbedaan dan keyakinan dapat membangun dampak positif kepada pegawai atau perangkat desa yang bekerja di balai desa Tokelan Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo.

Bila berdasarkan Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} (3.010) > t_{tabel} (2.037)$ signifikan hitung sejumlah (0.005) jadi hipotesa alternative diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.

Prespetif empiris, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi, dkk (2018) yang judulnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan patangkep tutui kabupaten barito timur. Bahwa pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menunjukkan bahwa penelitian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini bahwa hipotesa alternatif ketiga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Balai Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari motivasi kerja di Balai Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

Dari hasil presentase yang ada, motivasi kerja (X_2) sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor desa Tokelan dengan jawaban responden yang tertinggi memilih sangat setuju (SS) terhadap hasil kerja, tantangan diri, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Artinya motivasi kerja yang dibangun di Kantor Desa Tokelan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja yang ada di kantor desa, sehingga perangkat desa (pegawai) sangat setuju terhadap strategi motivasi kerja yang ada ditempat bekerjanya saat ini yakni Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

Bila berdasarkan Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil $t_{hitung} (3.036) > t_{tabel} (2.037)$ serta signifikansi hitung sebesar (0.005), maka hipotesa alternaif diterima. Artinya Motivasi berpengaruh dan secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari jawaban responden tertinggi jawabannya yakni S (setuju) dengan presentase 64,7%. Dari kusioner yang telah dibagikan dari item dan indikator jawaban terhadap kuantitas, kualitas, inisiatif tinggi karena mereka selalu menargetkan diri sendiri saat ada tugas dari pimpinan mereka.

Berdasarkan prespetif empiris, hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erni Maria Simatupang (2015) yang judulnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara (persero) Medan. Dimana pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang di peroleh pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, maka bisa diperoleh kesimpulan berikut Dengan melihat tujuan peneliti melakukan penelitian inidan karna telah melakukan penelitian dengan menggunakan kusioner terhadap beberapa responden dan sudah melakukan pengujian validitas menggunakan SPSS hasilnya menunjukkan :

1. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang ada di kator balai Desa Tokelan Panji
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor balai Desa Tokelan Panji
3. Motivasi kerja berpengaruh juga terhadap Kinerja pegawai yang ada di kantor balai Desa Tokelan Panji.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan terdapat jawaban dari responden, maka peneliti memberi saran, hasil penelitian diharapkan :

1. Hasil penelitian bisa memberikan informasi bagi kantor balai Desa Tokelan serta untuk bahan evaluasi pada kinerja yang bekerja di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situndo.
2. Hasil penelitian ini bisa berguna refrensi untuk peneliti selanjutnya sesuai wawasan,ilmu dan pengalaman mengenai Kinerja.
3. Hasil bagi peneliti sendiri menjadi wawasan baru mengetahui hasil dari penelitiannya dan ilmu yang di dapat selama di bangku kuliah dapat di praktikkan langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Augustne, Yvonne., dan Kristaung, Robert. 2013. *Metode Penelitian Bisnis dan akutansi*. Bandung : Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. *Pengantar Bisnis Modern Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, M. B. 2012. *Metodologi Peneitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal

- Damayanti, P. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Vol. 5 No. 2*, 155-168.
- Iman, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar. *Skripsi*.
- Janah, L. M. (2015). Hubungan Antar Variabel: Tabel Silang. *statistik sosial*, 2-17.
- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Management. Jurnal Ilmu dan Riset Managemen, Vol.5 No. 1*.
- Nurhadian Fasha Adhie, H. A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Enterprenership. Vol. 10 No. 2*.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal EMBA* , 1(4): 153-159.
- Putra, F. I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Skripsi*.

Rafi, K. J. (2016). . Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*. Vol. 5 No. 2.

Rukmini, S. M. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin theme Park Dan Resort Hotel. 66-72.

Sukron Makmun, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor UPT Puskesmas Ambulu.

Website

<http://repository.unika.ac.id/14719/4/12.60.0192%20Fransisca%20Anita%20Corolina%20BAB%20III.pdf>

<http://repository.unika.ac.id/14757/4/12.40.0212%20Debby%20Ivana%20Korry%20-%20BAB%20III.pdf>

[https://raharja.ac.id/2020/11/10/observasi/#:~:text=Widoyoko%20\(2014%3A46\)%20observasi,pebagai%20proses%20biologis%20dan%20psikologis%E2%80%9D](https://raharja.ac.id/2020/11/10/observasi/#:~:text=Widoyoko%20(2014%3A46)%20observasi,pebagai%20proses%20biologis%20dan%20psikologis%E2%80%9D)

D

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 1 Ijin Penelitian Mahasiswa



YAYASAN PENDIDIKAN PANCA PRASETYA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA "PEMBANGUNAN" JEMBER
PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA

SK. MENDIKBUD NOMOR : 0468/O/1987

Jl. Lumba – lumba No. 9 Telp Fax. (0331) 486182, 424296 Jember

Laman www.stiapembangunan.ac.id Email : stia.pembangunan@yahoo.co.id

Nomor : 039/STIA.P.Jbr/BPPM/V/2021
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Hal : Ijin Penelitian Mahasiswa

Kepada
Yth. : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol)
Kabupaten Situbondo

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yaitu pembuatan skripsi maka kami mengajukan permohonan ijin penelitian bagi mahasiswa STIA Pembangunan Jember di Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

Adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Aisyah Oktavia
NPM : 1758632012046
No. HP : 08993611703
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VIII (delapan)
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Desa terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo

Demikian surat permohonan ijin penelitian ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Kepala STIA Pembangunan Jember


H. HENDRI SUPARTO, M.Si
NIPN. 9990457014

Jember, 3 Juni 2021
Kepala BPPM,


Dr. NUNGKY VIANA FERANITA, M.M
NIDN. 0713048401



PEMERINTAH KABUPATEN SITUBONDO
KECAMATAN PANJI
DESA TOKELAN

Alamat : Dusun Krajan RT. 003 RW. 001 Kode Pos 68323

Tokelan, 08 September 2021

Nomor : 005/ /431.511.9.6/2021
Perihal : Persetujuan izin Penilitia
Lampiran : --

Kepada
Yth. Bpk /Ibu Ketua Tinggi Ilmu
Administrasi (STIA) Pembangunan
Di-

JEMBER

Menunjuk Surat Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) "Pembangunan" Jember nomor 039/STIA.P.Jbr/BPPM/V/2021 tanggal 8 September 2021 perihal izin Penelitian Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, atas nama **AISYAH OKTAVIA** dengan NPM 1758632012046, disetujui melaksanakan penelitian lapangan untuk menyelesaikan tugas akhir Skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo" pada bulan September s.d Desember 2021 dengan catatan :

1. Tidak diperbolehkan mengambil data yang merupakan rahasia kantor.
2. Menyerahkan 1 buah laporan (Skripsi) hasil Penelitian.
3. Membawa surat rapid test antigen Covid-19.
4. Mematuhi protocol kesehatan saat melakukan kegiatan.
5. Mematuhi aturan yang diterapkan di Kantor Desa Tokelan.


 KEPALA DESA TOKELAN
 Kecamatan Panji

AKHMAD MSURI

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I Responden
Kantor Desa Tokelan Panji Situbondo.
Di Tempat
Dengan hormat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi S1 Ilmu Administrasi Negara, maka dengan hormat saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan informasi dan menjawab pernyataan kuesioner penelitian saya dengan jujur. Adapun judul penelitian saya yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini saja. Sehingga mengenai identitas Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijamin kerahasiaannya.

Ketersediaan Bapak//Ibu/Sdr/i sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini. Dengan demikian saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

AISYAH OKTAVIA
1758632012046

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dalam kuesioner ini terdapat sejumlah kelompok pernyataan yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Tokelan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban atas pernyataan tersebut sesuai pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang anda berikan tidak memiliki makna salah atau benar, tetapi merupakan sebuah pendapat dan pandangan Bapak/Ibu yang berhubungan dengan pernyataan yang diberikan.

A. Identitas Responden.

No Responden :

1. Nama responden :
2. Umur :
3. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Wanita
4. Status perkawinan
 - a. Menikah
 - b. Belum menikah
5. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. S1
 - e. S2
6. Jabatan :
7. Lama bekerja :
 - a. \leq 5 Tahun
 - b. 5 s.d 10 Tahun
 - c. 10 s.d 15 Tahun
 - d. 15 s.d 20 Tahun
 - e. \geq 20 Tahun

B. Pilihlah satu jawaban dari pernyataan tersebut, dengan cara memberikan tanda

Cross (X) pada kolom yang tersedia terhadap jawaban yang menurut

Bapak/Ibu paling benar. Adapun bobot dari Jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut.

Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Setuju (S) diberi skor 4

Netral 3

Tidak setuju (TS) diberi skor 2

Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1. Strategi yang Jelas						
1.	Memiliki ide yang pasti kepada bawahannya seperti visi dan misi.					
2.	Melakukan perubahan kearah yang lebih baik.					
2. Kepedulian Kepada Anggota						
1.	Memperhatikan kenyamanan dan keamanan bawahannya selama bekerja.					
2.	Memberikan perhatian dan motivasi pada anggotanya.					
3. Menjaga Kekompakan Tim						
1	Berusaha menjaga keharmonisan dan kesolitan tim.					
2	Mendengar curhatan dan keluh kesah tim ketika bekerja.					

4. Menghargai Perbedaan Dan Keyakinan					
1	Mendengar pendapat atau masukan dari tim.				
2	Tidak membeda-bedakan karna perbedaan keyakinan.				

Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1. Hasil Kerja						
1.	Kantor Desa memberikan penghargaan atas pekerjaan yang dikerjakan.					
2.	Kantor Desa memberikan penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan .					
2. Tantangan Diri						
1.	Memberi Dadline pada diri sendiri ketika mendapat tugas dari pimpinan.					
2.	Meminta tugas tambahan atau tugas lebih kepada pimpinan.					
3. Tanggung Jawab						
1	Bertanggung Jawab atas tugas yang diberikan.					
2	Melaksanakan tugas dengan target yang diberikan Kantor Desa.					
4. Pertumbuhan						
1	Mendapat ilmu tambahan dan semakin berkembangnya pemikiran ketika ditempat kerja.					
2	Kenyamanan ditempat kerja sehingga dapat berkembang dan maju pemikiran ketika bekerja.					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1. Kuantitas						
1.	Dalam 3 Bulan terakhir saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.					
2.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh Kantor Desa.					
2. Kualitas						
1.	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang ditentukan.					
3. Inisiatif						
1.	Melakukan sesuatu tanpa diberitahu terlebih dahulu oleh teman atau pimpinan.					
2.	Selalu mampu dalam mengambil keputusan.					
4. Ketelitian						
1.	Kemampuan tanpa ada salah sedikitpun dalam mengerjakan tugas.					
2.	Kecermatan atau terlalu berhati-hati dalam setiap tugas yang diberikan.					

Terima kasih saya ucapkan atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I dalam menjawab kuesioner ini.

Lampiran 3 Tabel Jawaban Responden

GAYA KEPEMIMPINAN									
RESPONDEN	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	TOTAL
1	4	3	5	3	3	4	4	3	29
2	5	5	4	3	4	4	5	4	34
3	5	5	4	4	3	4	4	4	33
4	5	5	4	3	2	4	4	4	31
5	3	4	3	2	2	4	4	4	26
6	2	1	2	3	2	4	3	4	21
7	5	4	3	3	3	4	4	3	29
8	5	4	3	4	2	5	5	5	33
9	5	4	4	5	4	5	5	3	35
10	4	4	4	5	5	5	5	5	37
11	5	5	5	4	4	4	3	5	35

12	4	3	3	3	4	3	3	3	26
13	5	5	5	4	5	4	4	4	36
14	3	4	4	3	4	4	3	4	29
15	4	4	4	4	4	5	4	5	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	4	4	3	3	3	4	3	4	28
18	5	5	5	5	5	5	4	5	39
19	4	4	4	4	4	4	3	3	30
20	5	4	5	3	3	4	4	5	33
21	4	4	4	3	3	4	4	4	30
22	4	4	4	4	3	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	5	5	5	35
24	5	5	5	5	5	4	4	4	37
25	5	5	5	5	5	4	4	4	37
26	5	4	4	4	3	5	4	5	34

27	5	5	5	4	4	4	5	4	36
28	3	3	2	3	3	4	4	3	25
29	3	3	2	3	2	3	3	4	23
30	4	5	4	5	4	4	4	5	35
31	5	5	5	3	5	4	5	4	36
32	5	5	5	5	3	5	3	5	36
33	4	3	4	3	4	5	5	3	31
34	3	3	2	3	2	4	3	4	24

Tabel Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₂)

MOTIVASI KERJA									
RESPONDEN	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	4	4	3	4	4	3	32
4	4	4	3	2	2	3	2	2	22
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	3	4	3	4	3	3	4	3	27
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8	5	4	5	5	4	5	5	4	37
9	4	5	4	4	5	4	4	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	4	4	5	4	4	36
12	4	3	3	3	2	3	3	2	23
13	4	4	4	3	3	4	3	3	28

29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	4	5	4	5	5	4	5	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	3	4	3	3	3	3	3	3	25
34	4	4	3	3	3	3	3	3	26

14	4	3	4	4	4	4	4	4	31
15	5	4	5	4	4	5	4	4	35
16	3	3	3	4	4	3	4	4	28
17	4	3	4	3	4	4	3	4	29
18	5	4	5	4	5	5	4	5	37
19	4	3	3	3	3	3	3	3	25
20	4	4	5	4	3	5	4	3	32
21	4	4	4	3	4	4	3	4	30
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	5	5	4	5	5	36
26	5	4	5	3	5	5	3	5	35
27	4	5	4	3	4	4	3	4	31
28	4	4	3	4	4	3	4	4	30

29	3	3	4	4	4	4	4	4	30
30	4	4	5	5	5	5	5	5	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	5	4	4	5	4	4	35
33	4	4	4	4	2	4	4	2	28
34	3	2	3	3	4	3	3	4	25

Lampiran 4 Jawaban kuesioner dari responden

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	6	17,6	17,6	20,6
Valid S	11	32,4	32,4	52,9
SS	16	47,1	47,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	7	20,6	20,6	23,5
Valid S	14	41,2	41,2	64,7
SS	12	35,3	35,3	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	11,8	11,8	11,8
N	6	17,6	17,6	29,4
Valid S	14	41,2	41,2	70,6
SS	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
Valid N	16	47,1	47,1	50,0
S	10	29,4	29,4	79,4

SS	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	16	17,6	17,6	17,6
N	11	32,4	32,4	50,0
Valid S	11	32,4	32,4	82,4
SS	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	8,8	8,8	8,8
Valid S	22	64,7	64,7	73,5
SS	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	10	29,4	29,4	29,4
Valid S	16	47,1	47,1	76,5
SS	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	8	23,5	23,5	8,8
Valid S	16	47,1	47,1	70,6
SS	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

2. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

X2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	5	14,7	14,7	17,6
Valid S	14	41,2	41,2	58,8
SS	14	41,2	41,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	6	17,6	17,6	20,6
Valid S	16	47,1	47,1	67,6
SS	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5,9	5,9	5,9
N	11	32,4	32,4	38,2
Valid S	13	38,2	38,2	76,5
SS	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5,9	5,9	5,9
N	9	26,5	26,5	32,4
Valid S	17	50,0	50,0	82,4
SS	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	8,8	8,8	8,8
N	12	35,3	35,3	44,1
Valid S	11	32,4	32,4	76,5
SS	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5,9	5,9	5,9
N	11	32,4	32,4	38,2
Valid S	13	38,2	38,2	76,5
SS	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5,9	5,9	5,9
N	9	26,5	26,5	32,4
Valid S	17	50,0	50,0	82,4
SS	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

X2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	8,8	8,8	8,8
N	12	35,3	35,3	44,1
Valid S	11	32,4	32,4	76,5
SS	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	4	11,8	11,8	11,8
S	22	64,7	64,7	76,5
SS	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	8	23,5	23,5	26,5
S	19	55,9	55,9	82,4
SS	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	8	23,5	23,5	23,5
S	16	47,1	47,1	70,6
SS	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	11	32,4	32,4	32,4
S	18	52,9	52,9	85,3
SS	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	6	17,6	17,6	20,6
Valid S	19	55,9	55,9	76,5
SS	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	8	23,5	23,5	23,5
Valid S	16	47,1	47,1	70,6
SS	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y6.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	11	32,4	32,4	32,4
Valid S	18	52,9	52,9	85,3
SS	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Y7.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,9	2,9	2,9
N	6	17,6	17,6	20,6
Valid S	19	55,9	55,9	76,5
SS	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

a) Uji Validitas

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	totalX1
item1	Pearson Correlation	1	.792**	.723**	.487**	.429*	.344*	.456**	.266	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.011	.046	.007	.128	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item2	Pearson Correlation	.792**	1	.716**	.495**	.498**	.209	.319	.398*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.003	.236	.066	.020	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item3	Pearson Correlation	.723**	.716**	1	.504**	.656**	.307	.327	.305	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.077	.059	.080	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item4	Pearson Correlation	.487**	.495**	.504**	1	.562**	.496**	.213	.422*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.002		.001	.003	.227	.013	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item5	Pearson Correlation	.429*	.498**	.656**	.562**	1	.212	.332	.083	.711**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.000	.001		.228	.055	.641	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item6	Pearson Correlation	.344*	.209	.307	.496**	.212	1	.526**	.475**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.046	.236	.077	.003	.228		.001	.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item7	Pearson Correlation	.456**	.319	.327	.213	.332	.526**	1	.118	.558**
	Sig. (2-tailed)	.007	.066	.059	.227	.055	.001		.505	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item8	Pearson Correlation	.266	.398*	.305	.422*	.083	.475**	.118	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.128	.020	.080	.013	.641	.005	.505		.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
totalX1	Pearson Correlation	.816**	.816**	.841**	.745**	.711**	.577**	.558**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

b) Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	8

2. Variabel Motivasi Kerja**a) Uji Validitas**

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	totalX2
item Pearson Correlation	1	.775**	.743**	.623**	.522**	.743**	.623**	.522**	.784**
1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.002	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item Pearson Correlation	.775**	1	.678**	.597**	.525**	.678**	.597**	.525**	.758**
2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item Pearson Correlation	.743**	.678**	1	.748**	.768**	1.000**	.748**	.768**	.922**
3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item Pearson Correlation	.623**	.597**	.748**	1	.837**	.748**	1.000**	.837**	.911**
4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item Pearson Correlation	.522**	.525**	.768**	.837**	1	.768**	.837**	1.000**	.900**
5 Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item Pearson Correlation	.743**	.678**	1.000**	.748**	.768**	1	.748**	.768**	.922**
6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item Pearson Correlation	.623**	.597**	.748**	1.000**	.837**	.748**	1	.837**	.911**
7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item Pearson Correlation	.522**	.525**	.768**	.837**	1.000**	.768**	.837**	1	.900**
8 Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
total Pearson Correlation	.784**	.758**	.922**	.911**	.900**	.922**	.911**	.900**	1
X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

b) Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	8

3. Variabel Kinerja Pegawai**a) Uji Validitas**

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	totalY
item1	Pearson Correlation	1	.666**	.610**	.359*	.416*	.610**	.359*	.416*	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.037	.014	.000	.037	.014	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item2	Pearson Correlation	.666**	1	.352*	.451**	.225	.352*	.451**	.225	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.007	.200	.041	.007	.200	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item3	Pearson Correlation	.610**	.352*	1	.511**	.557**	1.000**	.511**	.557**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041		.002	.001	.000	.002	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item4	Pearson Correlation	.359*	.451**	.511**	1	.549**	.511**	1.000**	.549**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.037	.007	.002		.001	.002	.000	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item5	Pearson Correlation	.416*	.225	.557**	.549**	1	.557**	.549**	1.000**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.014	.200	.001	.001		.001	.001	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item6	Pearson Correlation	.610**	.352*	1.000**	.511**	.557**	1	.511**	.557**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.000	.002	.001		.002	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item7	Pearson Correlation	.359*	.451**	.511**	1.000**	.549**	.511**	1	.549**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.037	.007	.002	.000	.001	.002		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
item8	Pearson Correlation	.416*	.225	.557**	.549**	1.000**	.557**	.549**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.014	.200	.001	.001	.000	.001	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
totalY	Pearson Correlation	.710**	.596**	.832**	.797**	.796**	.832**	.797**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

b) Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	8

Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

1. Analisis koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.890	3.543		2.798	,009	
	GAYA KEPEMIMPINAN	,391	,130	,427	3.010	,005	,687
	MOTIVASI KERJA	,309	,102	,430	3.036	,005	,687

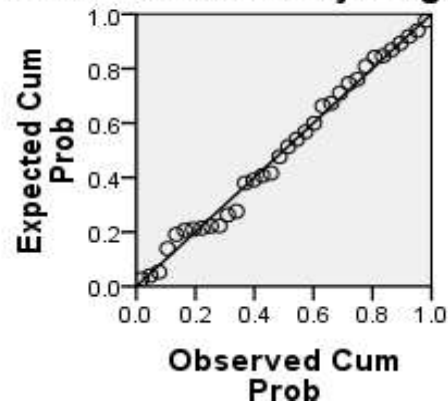
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



2. Uji Multikolinieritas

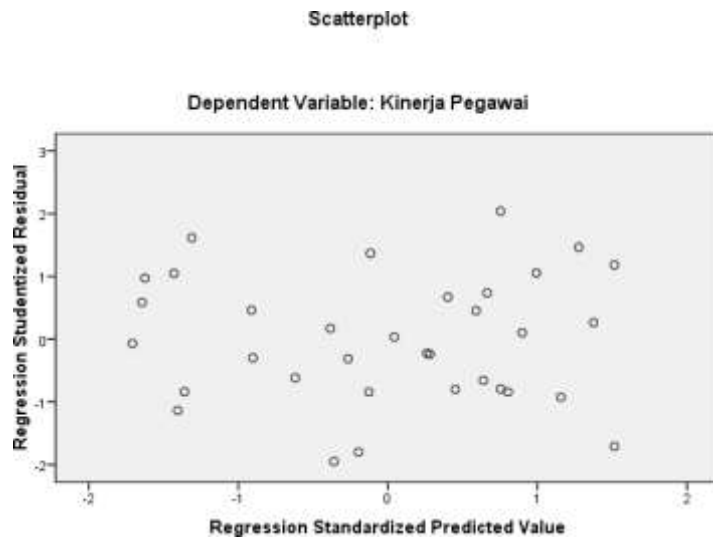
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.890	3.534		2.798	.009		
Gaya Kepemimpinan	.391	.130	.427	3.010	.005	.687	1.456
Motivasi Kerja	.309	.102	.430	3.036	.005	.687	1.456

a. Dependent Variable:

Kinerja Pegawai

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	353.839	2	176.920	20.753	.000 ^a
Residual	264.278	31	8.525		
Total	618.118	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.890	3.534		2.798	.009
Gaya Kepemimpinan	.391	.130	.427	3.010	.005
Motivasi Kerja	.309	.102	.430	3.036	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.545	2.920

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9 Distribusi Nilai rtabel Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256

26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10 Tabel t

(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663

41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Lampiran 11 Tabel F

(Tarf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194

39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.436	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.233	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

Lampiran 12 Tupoksi Desa

NO	Jabatan	Tupoksi	Target	Realisasi
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1.	Kepala Desa	<p>(1) Kepala Desa Berkedudukan sebagai Kepala Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa.</p> <p>(2) Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.</p> <p>(3) Untuk Melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2,) Kepala Desa memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:</p> <p>a. Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, berupa tata praja Pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan etentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.</p>	100%	90%

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
		<p>b. Melaksanakan Pembangunan, berupa pembangunan sarana prasarana perdesaan, dan pembangunan bidang pendidikan dan kesehatan;</p> <p>c. Pembinaan Kemasyarakatan, berupa pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.</p> <p>d. Pemberdayaan Masyarakat, berupa tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna. Dan</p> <p>e. Menjaga Hubungan Kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.</p>		
2.	Sekretaris Desa	<p>(1) Sekretaris Desa Berkedudukan sebagai unsur pimpinan Sekretariat Desa.</p> <p>(2) Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan.</p> <p>(3) Untuk Melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekretaris Desa mempunyai fungsi:</p> <p>a. Melaksanakan Urusan Ketatausahaan berupa tata</p>	100%	85%

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
		<p>naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi;</p> <p>b. Melaksanakan Urusan Umum berupa penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum;</p> <p>c. Melaksanakan Urusan Keuangan berupa pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan lembaga pemerintahan desa lainnya;</p> <p>Melaksanakan Urusan Perencanaan berupa menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, , melakukan monitoring dan evaluasi program, serta</p>		

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
		<p>penyusunan laporan; dan d. Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.</p>		
3.	Kepala Urusan	<p>(1) Kepala Urusan Berkedudukan sebagai unsur staf sekretariat.</p> <p>(2) Kepala Urusan Bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.</p> <p>(3) Untuk Melaksanakan Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kepala urusan mempunyai fungsi:</p> <p>a. Kepala Urusan Tata Usaha Dan Umum memiliki fungsi berupa pelaksanaan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi, dan penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, pelayanan umum dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan;</p>	100%	85%
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)

		<p>b. Kepala Urusan Keuangan memiliki fungsi seperti pelaksanaan urusan keuangan berupa pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD dan lembaga pemerintahan</p> <p>c. Desa lainnya serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan dan kepala urusan perencanaan memiliki fungsi pengkoordinasian urusan perencanaan berupa penyusunan rencana APB Desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, penyusunan laporan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.</p>		
--	--	--	--	--

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
4.	Kepala Seksi	<p>(1) Kepala Seksi Berkedudukan sebagai unsur pelaksana teknis.</p> <p>(2) Kepala Seksi Bertugas Membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional.</p> <p>(3) Untuk Melaksanakan Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi mempunyai fungsi:</p> <p>a. Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi pelaksanaan manajemen tata praja pemerintahan, menyusun rancangan regulasi desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah, pendataan dan pengelolaan profil desa serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan;</p> <p>b. Kepala Seksi Kesejahteraan mempunyai fungsi pelaksanaan pembangunan sarana prasarana perdesaan, pembangunan bidang pendidikan, kesehatan, dan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang budaya,</p>	100%	85%

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
		<p>ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan; dan</p> <p>c. Kepala Seksi Pelayanan memiliki fungsi pelaksanaan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, meningkatkan upaya partisipasi masyarakat, pelestarian nilai sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.</p>		
5.	Kepala Dusun Dan Wakil Kepala Dusun	<p>(1) Kepala Kewilayahan Atau Kepala Dusun Berkedudukan sebagai unsur satuan tugas kewilayahan yang bertugas membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugasnya di wilayahnya.</p> <p>(2) Untuk Melaksanakan Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala kewilayahan/kepala dusun memiliki fungsi:</p> <p>a. Pembinaan Ketentraman Dan Ketertiban, Pelaksanaan Upaya Perlindungan Masyarakat,.</p>	100%	90%

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
		<p>Mobilitas Kependudukan, Dan Penataan dan Pengelolaan Wilayah.</p> <p>b. Pengawasan Pelaksanaan Pembangunan di Wilayahnya.</p> <p>c. Pelaksanaan Pembinaan Kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.</p> <p>d. Pemberdayaan Masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.</p> <p>e. Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.</p>		