

PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN
NIAS

By ASRI HARTATI MENDROFA

10

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



Oleh :

ASRI HARTATI MENDROFA

NIM 2320029

8

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024

10

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN NIAS**

19

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Nias

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan

Program Sarjana Ekonomi

Oleh

ASRI HARTATI MENDROFA

NIM 2320029

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet NO.30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli. Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://unias.ac.id> email mnj@unias.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : **10** Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten
Nias

Nama : Asri Hartati Mendrofa

NIM : 2320029

Program Studi : Manajemen

Gunungsitoli, Agustus 2024

Dosen Pembimbing,

Fatolosa Hulu, S.E., M.M

NIDN. 0121107301



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS**

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec.. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli

Homepage: <https://fe.unias.ac.id>, emailfe@unias.ac.id

26

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asri Hartati Mendrofa

Nim : 2320029

Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

25

Menerangkan bahwa dengan ini **sesungguhnya bahwa :**

1. Skripsi yang segera diujikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblatan) dan belum pernah di pergunakan atau di publikasi kan untuk keperluan lain oleh siapa pun juga.
2. Semua sumber yang sudah saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Apabila dikemudian hari terbukti / dapat di buktikan bahwa skripsi ini hasil jibla kan, maka saya siap menanggung resiko di perkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, Agustus 2024
Yang Menyatakan,

Asri Hartati Mendrofa
NIM: 2320029

³
© **Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang ngutip sebagian atau seluruh karya tulis ilmiah tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya, pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan Universitas Nias.

Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Aku memulai dengan penuh keyakinan dalam Nama Tuhan Yesus dan mengakhirinya dengan Puji Tuhan. Trust and Believe”

(ASRI)

4 "Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan kepadamu jalan ke luar, sehingga kamu dapat menanggungnya"

(1 Korintus 10 : 13)

PERSEMBAHAN

1. Juruslamat tersayang, 49 Tuhan Yesus Kristus, yang selalu ada di setiap langkah penulis dalam menyelesaikan perjalanan ini. Terimakasih karena selalu memberikan harapan dan mujizat di waktu yang tepat di tangan keputusan penulis. Terimakasih karena sudah menggendong anakmu ini saat ia tidak mampu untuk melangkah maju dan menjadi sumber kekuatan di tengah ketidakpastian. Terimakasih sudah menjadi rumah bagi penulis untuk meneteskan airmata sukacita.
2. Teristimewa kepada cinta pertama penulis, Ayah Haogolala Mendrofa (Alm) dan Ibu Adilia Ndraha, yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, Doa, Kasih sayang dan juga materi. Untuk Ayah, sekarang anak perempuanmu sudah berada di titik ini, dan untuk Ibu, ibu adalah sosok orangtua yang berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah dan yang berusaha supaya penulis tidak merasakan apa itu anak Yatim, yang selalu ingin anaknya bahagia walaupun Ibu yang merasakan penderitaan dalam mencari nafkah. Skripsi ini adalah persembahan 37 untukmu dari putri bungsumu yang saat ini sudah tumbuh dewasa dari awal perkuliahan sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Spesial kepada Abang 1 saya Erik Berkat Safar Mendrofa dan Abang 2 saya Elfan Putra Mendrofa, yang selalu memberikan nasihat, perhatian, kasih sayang serta dukungan dalam menyelesaikan studi ini.
4. Kepada Partner (*support system*) saya Abang Bismar Perlindungan Jaya Mendrofa, S.E, terimakasih telah menjadi sosok rumah yang menjadi tempat keluh kesah saya, terimakasih telah menjadi bagian dari hidup saya, semoga kedepan kita bisa sukses bersama-sama sesuai dengan apa yang kita impikan.
5. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Asri Hartati Mendrofa, terimakasih sudah bertahan sejauh ini atas segala perjuangan, air mata, meski pun seringkali ingin menyerah dan merasa putus asa. Terimakasih telah melibatkan Tuhan Yesus Kristus dalam setiap perjalananmu dan mengizinkan Tuhan Yesus untuk menjadi batu sandaranmu. Berbanggalah kepada diri sendiri karena telah menjadi pahlawan dalam cerita hidupmu sendiri. Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih atas perhatian dari berbagai pihak yang membacanya untuk menambah wawasan, dan kiranya melalui skripsi ini nama Tuhan Yesus semakin di permuliakan. Tuhan Yesus Memberkati kita, Shalom, Ya'ahowu.

ABSTRAK

Mendrofa, Asri Hartati, 2024. ¹⁰ *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.* ⁶ **Skripsi Prodi Manajemen Kosentrasi Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Di bawah bimbingan Fatolosa Hulu, S.E., M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai potensi penuh mereka dan melebihi ekspektasi awal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias dengan 14 responden yang merupakan Pegawai Kantor Camat Hiliduho. Hasil uji T menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai, Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki nilai t hitung sebesar 12.130 dengan tingkat probabilitas (Sig) <,000. Nilai ini lebih rendah dari nilai ketentuan signifikan 0,05. Dan jika di bandingkan dengan nilai t tabel, kita bisa melihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel (12.130 > 1.7822). Dari penjelasan ini kita dapat mengambil kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

29

Mendrofa, Asri Hartati, 2024. *The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance at the Hiliduho District Head Office, Nias Regency.* Management Thesis Marketing Management Concentration Study Program, Faculty of Economics, Nias University. Under the guidance of Fatolosa Hulu, S.E., M.M.

This research aims to determine and test the influence of Transformational Leadership on Employee Performance at the Hiliduho District Head Office, Nias Regency. Transformational leadership is a leadership approach that motivates and inspires subordinates to reach their full potential and exceed initial expectations. This research uses a quantitative method with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees at the Hiliduho District Head's office, Nias Regency with 14 respondents who are employees of the Hiliduho District Head's Office. The results of the T test show that Transformational Leadership has a significant influence on employee performance. The Transformational Leadership Variable (X) has a calculated t value of 12,130 with a probability level (Sig) <.000. This value is lower than the significant condition value of 0.05. And if we compare it with the t table value, we can see that the calculated t value is greater than the t table value ($12.130 > 1.7822$). From this explanation we can conclude that the Transformational Leadership variable (X) has a positive and significant impact on the employee performance variable (Y).

Keywords : Transformational Leadership, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias". Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak yang dengan tulus dan ikhlas memberikan kontribusi.

Skripsi ini merupakan wujud dari perjuangan, kesabaran, serta kerja keras penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen di Universitas Nias. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si., selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E.,M.M. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M,sebagai KAPRODI Fakultas Ekonomi UNIAS
4. Bapak Fatolosa Hulu, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing utama yang telah mengarahkan dan membantu saya merumuskan permasalahan atau topik proposal skripsi.
5. Seluruh staf pengajar di Universitas Nias atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis
6. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Bapak Camat Hiliduho dan juga kepada Bapak Sekretaris Hiliduho, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti.
7. Penulis mengucapkan terima kasih untuk Seluruh keluarga besar, Mama dan Abang-Abang, Terima kasih atas dukungan doa dan materil kepada penulis
8. My Support System Abang Bismar P.J Mendrofa, S.E, yang telah menjadi sumber dukungan, inspirasi, dan kekuatan selama proses penulisan skripsi ini.

9. Teman-teman lokal seperjuangan angkatan 2020. Thanks atas bantuan & kerja sama selama studi di Universitas Nias. Dan terkhusus buat sahabat Lois Ihcasia Zendrato dan Hapenan Ye kris Laoli.

Penulis sadar ³¹ bahwa karya ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap ⁴⁴ bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen dan organisasi. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangsih yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat pada umumnya.

Akhirnya, penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Terimakasih

Gunungsitoli, Agustus 2024

Penulis,

Asri Hartati Mendrofa

7
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Batasan Masalah.....	4
1.5 Tujuan Penelitian.....	4
1.6 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kepemimpinan Transformasional	6
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	6
2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	6
2.1.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	7
2.1.4 Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional	9
2.1.5 Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.6 Efektifitas kepemimpinan transformasional	11
2.1.7 Teori kepemimpinan transformasional.....	11
2.1.8 Indikator Kepemimpinan Transformasional	13
2.2 Kinerja pegawai.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Kinerja Kinerja Pegawai	14
2.2.3 Tujuan Kinerja	15
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	16
2.2.5 Proses pengukuran kinerja	16

2.2.6 indikator Kinerja	17
2.3 Penelitian Terdahulu	18
2.4 Kerangka berpikir.....	20
2.5 Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Variabel Penelitian	21
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.4 Instrumen Penelitian.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1 Data	25
3.5.2 Teknik pengumpulan data	25
3.6 Teknik Analisis Data	26
3.6.1 Uji Coba Penelitian	26
3.6.1.1 Uji Validitas	26
3.6.1.2 Uji Realibilitas	27
3.6.1.3 Uji hipotesis	28
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian	29
3.7.1 Lokasi	29
3.7.2 Jadwal Penelitian	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.1.1 Sejarah Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias	31
4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias	32
4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias	33
4.2 Hasil Penelitian	34
4.2.1 Deskripsi Data Identitas Responden	34
4.3 Statistika Deskripsi	36
4.4 Deskripsi Temuan Penelitian	37
4.4.1 Uji Validitas	37

4.4.2 Uji Reabilitas	42
4.4.3 Uji Hipotesis	43
4.5 Analisa Penulis	48
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	49
4 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	51
5.3. Keterbatasan peneliti	51

KUESIONER PENELITIAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

2.1 penelitian terdahulu.....	18
3.1 Jadwal penelitian.....	30
4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	34
4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	34
4.3 Karakteristik responden berdasarkan Jabatan.....	35
4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	36
4.5 Statistika Deskriptif.....	36
4.6 R-tabel.....	38
4.7 Uji validitas Variabel X.....	39
48 4.8 Uji validitas variabel Y.....	41
4.9 Uji realibilitas Variabel X.....	43
4.10 Uji realibilitas Variabel Y.....	43
4.11 Uji regresi linier sederhana.....	44
4.12 Uji Determinasi (R^2).....	45
4.13 Uji t (uji parsial).....	46
4.14 Tabel-T.....	47

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka berpikir.....	20
4.1 Struktur organisasi.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Dalam penelitian (Sazly & Ardiani, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat” menunjukkan bahwa ada terjadinya masalah tentang peningkatan kinerja pegawai. Banyaknya pegawai yang tidak disiplin dan melalaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada hasil kerja mereka. Berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, peran seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan instansi yang diinginkan. Faktor yang mendorong sebuah organisasi tetap dapat bertahan dan berkembang adalah kekuatan dari seorang pemimpin. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan instansi.

Menurut Fatolosa Hulu dalam penelitian (Waruwu, 2023) “kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional dan semangat serta moral yang kreatif dan mampu mempengaruhi anggotanya.”

Menurut Sudarwan Danim (Shalahuddin) dalam penelitian (Sofiah Sinaga; 2021) menjelaskan bahwa “kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seperti mendransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, laten yang menjadi manifest dan lain-lain.”

Kepemimpinan Transformasional pada prinsipnya mempengaruhi pegawai untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan

kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Kepemimpinan Transformasional harus memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan memperbaiki kembali karakter diri individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada umumnya kepemimpinan merupakan tindakan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk mengikuti tindakan-tindakannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin menentukan maju tidaknya sebuah organisasi sehingga dalam organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang mampu untuk membawahkan suatu perubahan ke arah yang lebih baik dalam organisasi yang dipimpinnya.

Dalam penelitian (Hulu et al., 2024) kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus utama dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan yang efektif dalam mengelola inovasi menjadi krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Kinerja juga merupakan hal yang mendorong sebuah organisasi tersebut mencapai tujuannya sesuai dengan arahan dari pimpinan. Menurut Mangkuprawira (2019) “kinerja merupakan kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggungjawab.”

Menurut Benardin dan Russell (2017:48) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) mendefinisikan “kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu peranan tugas kerja maupun aktivitas khusus di suatu pekerjaan khusus selama jangka waktu tertentu. Prestasi dalam pekerjaan adalah hasil dari kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dicapai.”

Dari fenomena ini, kepemimpinan transformasional menjadi relevan untuk diperhatikan. Kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing

bawahannya menuju pencapaian tujuan bersama, telah terbukti memiliki dampak yang signifikan pada kinerja individu dan organisasi di berbagai konteks. Meskipun literatur telah banyak mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, penelitian yang secara spesifik memfokuskan pada kantor pemerintahan di daerah pedesaan seperti Kabupaten Nias masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan memfokuskan pada Kantor Camat Kecamatan Hiliduho.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menemukan adanya permasalahan kinerja pegawai di Kantor Camat kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, salah satunya adalah kinerja pegawai yang kurang optimal dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan juga disiplin kerja, beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan dalam lingkungan kerja, seperti pegawai datang kerja terlambat, sehingga dampaknya terasa pada kinerja mereka. Dan juga kurangnya feedback dari pegawai atau mengabaikan arahan yang diberikan oleh atasan. Bisa dikatakan, apabila kedisiplinan tidak tercapai tentu akan berpengaruh pada tingkat kinerja yang menyebabkan ketidak efektifan dalam pekerjaan, serta banyak pekerjaan yang tertunda. Maka dalam masalah penelitian ini, perlu yang namanya peran seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi para pegawainya dalam meningkatkan dan mengubah perilaku yang tidak produktif tersebut. kepemimpinan yang diterapkan haruslah memiliki karakter yang Transformasional yang mampu mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.

Untuk mencapai tujuan suatu instansi, diperlukan kesatuan visi dan arah serta peran kunci seorang pemimpin yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas di berbagai bidang demi mencapai sasaran tertentu. Selain itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perencanaan yang berbasis kinerja harus mencakup penerapan sistem evaluasi kinerja, termasuk dalam hal visi dan misi bagi pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN NIAS**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Kurangnya peran kepemimpinan dalam memengaruhi dan menginspirasi bawahannya.
2. Kinerja pegawai yang masih belum mencapai standar yang diharapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut “Apakah ada pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Hiliduho Kabupaten Nias?”

1.4 Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dikarenakan banyaknya bahasan atau gejala yang terjadi dan akibat dari keterbatasan peneliti jika ditinjau dari segi waktu, biaya, tenaga dan lainnya, maka peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan “**Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias**”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu “untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor camat kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias”

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yaitu berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan transformasional dengan memperkuat pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai serta memberikan wawasan baru tentang mekanisme dan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi lokasi penelitian

Penelitian ini dapat membantu Kantor Camat Hiliduho memahami pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami hubungan ini, kantor camat dapat mengadopsi strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

b. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti

Untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Membangun Pengetahuan dan Wawasan peneliti selanjutnya dalam bidang yang diteliti. Ini memberikan fondasi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Jamaludin (2017) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) “kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi, memberi teladan, serta memberikan motivasi kepada individu lain, dengan tujuan mencapai target organisasi serta memberikan manfaat bagi kesejahteraan manusia.”

Menurut Viethzal Rivai Zainal (2017:44) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) “kepemimpinan diartikan sebagai seni mempengaruhi serta mengarahkan individu lain dengan menggunakan unsur-unsur kepatuhan, kepercayaan, penghormatan serta kerjasama yang penuh semangat dengan tujuan mencapai tujuan bersama.”

Jadi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih dari sekadar memberikan instruksi, seorang pemimpin mampu menggerakkan timnya dengan visi, nilai-nilai, dan arah yang jelas. Pemimpin yang baik juga mampu mendengarkan, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya. Peran utama seorang atasan bukan hanya terbatas pada pelaksanaan program saja, namun meluas ke aspek yang lebih mendalam, yaitu kemampuan untuk melibatkan seluruh jajaran organisasi, anggota tim, atau masyarakatnya agar berpartisipasi aktif.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017) dalam penelitian (Hendri, 2023) “kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, sambil mempertahankan pengaruh yang ramah, merangsang dan ideal. Ini mengarah pada peningkatan upaya dari pekerja yang pada gilirannya menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih baik.”

Menurut (Nothouse, 2013) dalam penelitian (Fauzan et al., 2023) “kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang murni yang bersifat social dan peduli dengan kebaikan bersama.” Selanjutnya menurut

(Rivai, 2014) mengatakan “kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.”

Kepemimpinan transformasional di artikan sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada bawahannya sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa deskripsi diatas, dapat kita simpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, serta melibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan transformasional juga bisa di artikan sebagai sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada bawahannya sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Secara definitif, kepemimpinan transformasional adalah bentuk nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang termasuk di dalamnya perubahan sebagai bentuk terobosan baru. Seorang pemimpin dengan gaya transformasional diyakini bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.1.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Seorang Pemimpin berkewajiban juga untuk melakukan kegiatan pengendalian, agar dalam usahanya memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi, selalu terarah pada tujuan organisasi. Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Riggio, (2006) dalam penelitian (Yanti & Mursidi, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Idealized influence (or charismatic influence)

Isdealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimppinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan.

Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

2. *Inspirational motivation*

Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

3. *Intellectual stimulation*

Intellectual stimulation karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

4. *Individualized consideration*

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan

Menurut Bernard M. Bass dalam penelitian (Roni Harsoyo, 2022) mengatakan ada empat komponen dalam kepemimpinan transformasional. Komponen-komponen tersebut adalah:

a. *Inspirational Motivation*

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas. Mereka mampu mengartikulasikan visi mereka kepada anggota tim.

b. *Intellectual stimulation*

Pemimpin Transformasional tidak hanya menantang status quo; mereka juga mendorong kreativitas di kalangan anggota tim. Pemimpin mendorong anggota timnya untuk mengeksplorasi cara-cara baru dalam melakukan sesuatu dan kesempatan baru untuk belajar.

c. *Individualized Consideration*

Kepemimpinan transformasional juga melibatkan, menawarkan dukungan dan dorongan kepada masing-masing individu dalam tim. Mereka juga menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga anggota tim merasa bebas untuk berbagi ide dan memberikan pengakuan langsung dari kontribusi unik dari setiap anggota tim.

d. *Idealized Influence*

Pemimpin transformasional berfungsi sebagai panutan bagi pengikutnya. Mereka tidak hanya memimpin tapi mereka juga memberikan contoh nyata.

2.1.4 Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis sebagaimana di bawah ini (Erik Rees, 2001):

- a. Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “Kemana kita akan melangkah?” menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
- b. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.
- c. Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- d. Inovasi, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi

perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.

- e. Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
- f. Siap Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- g. Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir tekad bukan untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

2.1.5 Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Jufrizen, 2020), Ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pengaruh ideal
Adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.
2. Motivasi yang menginspirasi
Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.
3. Rangsangan intelektual
Hal ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.
4. Pertimbangan yang diadaptasi
Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

2.1.6 Efektivitas Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam penelitian (Roni Harsoyo, 2022) menyatakan bahwa efektivitas (kinerja) kepemimpinan transformasional meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Peningkatan kreativitas
Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kualitas pengikut dan kinerja kelompok.
2. Mengatasi stress/kritis
Karyawan yang memiliki komitmen tinggi, dengan mengambil pekerjaan mereka di rumah pada malam hari dan ego dengan pekerjaan mereka, mungkin mengalami lebih banyak stres daripada mereka yang acuh tak acuh untuk pekerjaan mereka. Pemimpin transformasional meningkatkan komitmen pengikut dan pada saat yang sama, berfungsi untuk mengurangi perasaan stres karyawan. Dengan demikian, indikator lain dari efektivitas kepemimpinan transformasional melibatkan pengurangan perasaan stres serta menyediakan alat untuk membantu pengikut mengatasi stres dan krisis.
3. Implementasi perubahan
Kepemimpinan transformasional khususnya elemen karismatik telah dikaitkan dengan perubahan dalam kelompok dan organisasi
4. Pengembangan pemimpin
Inti unsur kepemimpinan transformasional adalah pengembangan pengikut untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas mereka untuk memimpin. Pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan yang mendorong pengikutnya untuk belajar dan mengembangkan potensi, kepercayaan diri, identitas pribadi, dan kesejahteraan. Dengan demikian, pemimpin transformasional cenderung melayani sebagai mentor, dan mentor cenderung menunjukkan berbagai tingkat transformasi perilaku kepemimpinan.

2.1.7 Teori kepemimpinan transformasional

Dalam penelitian (Rahma, 2019) ada beberapa teori kepemimpinan transformasional, yakni :

1. **Teori Genetis (*The Great Man Theory*)**
Teori ini mengatakan bahwa teori besar (*great leader*) di lahirkan, bukan di buat (*leader are born, not made*). Teori ini dilandasi oleh keyakinan bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki sifat-sifat luar biasa dan dilahirkan dengan kualitas istimewa yang di bawa sejak lahir, dan di takdirkan jadi pemimpin.
2. **Teori Sifat (*Traits Theory of Leadership*)**
Teori ini mengasumsikan bahwa manusia yang mewarisi sifat-sifat

tertentu dan sifat-sifat yang membuat mereka lebih cocok untuk menjalankan fungsi kepemimpinan.

3. Teori Perilaku (*Behavioral Theory of Leadership*)

Disebut juga teori social dan merupakan sanggahan terhadap teori genetis. Pemimpin itu harus di siapkan, di didik dan di bentuk, tidak di lahirkan begitu saja (*leaders are made, not born*). Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta di dorong oleh kemauan sendiri.

4. Teori Ekologis atau Sintetis

Teori ini muncul sebagai reaksi dari kedua teori terdahulu (genetis dan social). Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahir dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan yang di kembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan juga sesuai dengan tuntutan lingkungan.

5. Teori Situasional (*Situational Theory of Leadership*)

Teori ini muncul sebagai reaksi terhadap teori perilaku yang menempatkan perilaku kepemimpinan dalam dua kategori yaitu otokratis dan demokratis. Teori ini menyebutkan bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional.

6. Teori Kontingensi (*Contingency Theory of Leadership*)

Teori ini memfokuskan pada variabel tertentu yang berhubungan dengan lingkungan yang bisa menentukan gaya kepemimpinan paling cocok untuk situasi yang cocok pula. Menurut teori ini, tidak ada gaya kepemimpinan terbaik dalam segala situasi. Kefektifan kepemimpinan di tentukan paling tidak oleh tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, keadaan pengikut, serta situasi dimana kepemimpinan diterapkan. Teori ini merupakan pengembangan dari teori situasional.

7. Teori Kharismatik (*Charismatic Theory*)

Dalam teori ini, para pengikut memiliki keyakinan bahwa pemimpin mereka diakui memiliki kemampuan luar biasa, yaitu kemampuan yang hanya dimiliki orang-orang tertentu. Pemimpin dianggap lebih tahu apa yang akan terjadi di kemudian hari.

8. Teori Transaksional (*Transactional Theory of Leadership*)

Teori ini menggunakan pendekatan transaksi untuk disepakati bersana antara pemimpin dan pegawai.

2. Teori Transformasional (*Relational Theory of Leadership*)

Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang dengan membantu anggota memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka menyelesaikan tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin

transformatif biasanya memiliki etika yang tinggi dan standar moral.

2.1.8 Indikator Kepemimpinan Transformatif

Menurut Robbins (2007:471) “pemimpin transformatif mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformatif mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.”

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformatif menurut Robbins dan Coulter (2010:263) dalam penelitian (Yanti & Mursidi, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. Kharisma

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

2. Inspirasi

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

3. Stimulasi Intelektual

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

4. Perhatian Individual.

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

38

2.2 Kinerja pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja dapat kita ambil dari kamus bahasa Indonesia yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Benardu dan Russell (2017:48) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) “kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu peranan tugas kerja maupun aktivitas khusus disuatu pekerjaan khusus selama jangka waktu tertentu.”

Menurut Priansa (2017:48) dalam penelitian (Iwah et al., 2023) mendefinisikan “kinerja adalah keterampilan para pekerja untuk melaksanakan keahlian khusus.” Selanjutnya dalam Prinsa (2017:49) Harkuso mengatakan “kinerja ialah sejauh mana seorang individu telah menjalankan teknik organisasi, baik dalam mencapai target eksplisit yang terkait dengan pekerjaan individu maupun secara potensial dengan menunjukkan kemampuan yang diproklamirkan berkaitan dengan organisasi.”

Menurut Jamal (2007) dalam penelitian (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022) “kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja.” Adapun menurut Gupta & Sharma (2016) “kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dihasilkan dan dilakukan oleh pegawai.

2.2.2 Kinerja Pegawai

Dalam bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata *pe* dan *gawai*. *Pe* adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebut oleh kata dasar. Sedangkan *gawai* berasal dari bahasa jawa. Dengan kata lain pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi yang memiliki data-data pribadi di dalam tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi yang berhubungan dengan pegawai. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi atau badan secara resmi yang telah memiliki kekuatan hukum.

2.2.3 Tujuan Kinerja

Tujuan Kinerja Karyawan Menurut Fahmi (2014:131) dalam penelitian (Area, 2019) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong (1998) dalam penelitian (Tambunan, 2023) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Personal Factor*. Faktor individu pada dasarnya ada yang bersifat melekat pada diri individu tersebut, namun ada pula yang dapat di bina dan dikembangkan secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kapasitas diri dan perbaikan organisasi.
2. *Leadership factor*. Bagaimana seorang pimpinan melakukan pembinaan, pengarahan, komunikasi atau memberikan dukungan, akan berdampak pada perilaku kerja bawahannya.

2.2.5 Proses pengukuran kinerja

Dalam buku (Amalia Yulia Rahmawati, 2020) proses pengukuran kinerja pegawai melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Penetapan tujuan
Organisasi harus memiliki tujuan yang jelas dan spesifik, serta mengkomunikasikan tujuan tersebut kepada pegawai. Tujuan ini harus dapat diukur dan terikat langsung dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai.
2. Penetapan standar kinerja
Standar kinerja menggambarkan tingkat pencapaian yang diharapkan dari pegawai.

Selain itu, menurut Bernardin dan Russel (2001) dalam buku (Huseno, 2016) mengemukakan 6 kriteria primer yang dapat di gunakan untuk mengukur kerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan
3. *Timeliness*
Merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan dalam waktu tertentu
4. *Cost effectiveness*
bersama penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil

yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

5. *Need for supervision*

Kemampuan karyawan untuk melakukan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang di inginkan

6. *Interpersonal impact*

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.6 indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:156) dalam penelitian (Fauzan et al., 2023)

Indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja meliputi:

1. **Prestasi Kerja:** Ketika hasil kerja seseorang sulit diukur, perusahaan dapat menilai kinerja berdasarkan perilaku karyawan yang berkaitan dengan tugas yang mereka laksanakan.
2. **Pencapaian Target:** Evaluasi pencapaian target dianggap sebagai faktor penting. Hasil pencapaian ini mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka.
3. **Keterampilan:** Meliputi berbagai kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, serta kemampuan yang berhubungan dengan bisnis.
4. **Kepuasan:** Menilai kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan standar kesesuaian dan kesiapan karyawan.
5. **Inisiatif:** Menilai semangat karyawan dalam melaksanakan tugas baru dan memperluas tanggung jawab mereka.
6. **Tingkat Kehadiran:** Tingkat kehadiran digunakan sebagai ukuran disiplin. Semakin tinggi tingkat kehadiran, semakin menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik, yang dapat mempengaruhi kinerjanya.
7. **Ketaatan:** Mengukur kesadaran dan kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
8. **On Time:** Menilai jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditentukan.

2.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yuyun (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Pamella Supermarket 7	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket 7
2	Suci (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS kesehatan regional 1 Medan.	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerna berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
3	Maswari (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan dengan mempertimbangkan kecerdasan emosional karyawan	Kinerja karyawan pada kelompok karyawan dengan level gaya kepemimpinan transformasional tinggi tidak berbeda dengan kelompokkaryawan yang memiliki level gaya kepemimpinan transformasional rendah
4	Cahyono, ddk (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah perkebunan Jember	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
5	Anikma (2008)	pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (survey pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)	kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jati Agung Arsitama
6	Devi shinta Prahesti, I Gede Riana, I Made Artha Wibawa (2019)	menganalisis dan menjelaskan peran mediasi organizational citizenship behavior pada hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan koperasi di Tabanan.	Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Transformasional

			mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui OCB.
7	Buil et al (2019)	menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui mediasi keterikatan kerja, identifikasi organisasional dan kepribadian proaktif. Penelitian dilakukan pada karyawan frontline hotel di Spanyol.	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung melalui mediasi Keterikatan Kerja, Identifikasi Organisasional dan Kepribadian Proaktif. Selain itu Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) secara tidak langsung melalui mediasi Keterikatan Kerja, Identifikasi Organisasional dan Kepribadian Proaktif.
8	Luh Sri Sekar Putri (2021)	menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja pekerjaan dengan dimediasi Keterikatan kerja	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pekerjaan, Keterikatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pekerjaan, dan keterikatan kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pekerjaan

2.4 Kerangka berpikir

Menurut Sugiyono (2019:72) dalam penelitian (Syahputri et al., 2023) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”

Berdasarkan kajian teori di atas, maka dapat disimpulkan kerangka berpikir untuk menggambarkan hubungan dari variabel independen (kepemimpinan transformasional yaitu X) berpengaruh pada variabel dependen (kinerja pegawai yaitu Y) sebagai usaha untuk mencapai tujuan.



Gambar 2.1 (kerangka berpikir)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan oleh teori melalui pengumpulan data,

Menurut (Moh.Nazir, 1998:182) dalam penelitian (Rusdaniah, 2019) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris.”

Maka penelitian menyusun hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor camat Kecamatan Hiliduho

H0 : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kantor camat Kecamatan Hiliduho.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

jenis penelitian yang menggunakan **metode** pengumpulan dan analisis data numerik atau kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang diajukan.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian (Febri et al., 2023) “adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.” Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan sebelumnya oleh peneliti yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, serta mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sebuah konsep dalam suatu penelitian yang kemudian konsep tersebut menjadi hal yang harus diamati dan juga di teliti oleh seorang peneliti. Variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai kegiatan menguji hipotesis atau kesimpulan atau dugaan sementara yang mana bertujuan untuk menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris yang ada di dalam dunia nyata. Menurut Arikunto (2010:50) dalam penelitian (Noor, 2011) mengemukakan bahwa “variabel penelitian adalah suatu objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dari penelitian yang dilakukan.”

Penelitian ini melibatkan dua Variabel yaitu variabel independen atau bebas (X) yang merupakan kepemimpinan transformasional, dengan indikator:

- a. Kharisma
- b. Inspirasi
- c. Stimulasi Intelektual
- d. Perhatian Individual

dan variabel dependen atau terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dengan indikator :

- a. Prestasi kerja
- b. Pencapaian target
- c. Keterampilan
- d. kepuasan
- e. Inisiatif
- f. Tingkat kehadiran
- g. Ketaatan
- h. On time

11

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) dalam penelitian (Permana et al., 2021) menjelaskan bahwa “Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.”

Menurut (Arikunto, 2012:104) dalam penelitian (Maulana et al., 2020) “Jika dalam populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar

dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya

Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat Kecamatan Hiliduho sebanyak 15 responden.

47

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) dalam penelitian (Permana et al., 2021) “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.”

Menurut Handayani (2020), “teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.”

Menurut Arikunto (2006:134), jika jumlah subyek penelitian kurang dari 100 orang, sebaiknya seluruh subyek diikutsertakan sehingga penelitian tersebut menjadi penelitian populasi. Namun, jika jumlah subyek lebih dari 100 orang, sampel yang diambil bisa berkisar antara 10-15% atau 20-25% dari populasi. Karena dalam kasus ini populasi terdiri dari kurang dari 100 orang, penulis memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 15 orang.

Menurut (Sugiyono, 2016: 85) dalam penelitian (Maulana et al., 2020) “istilah *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* sebagai sampel penelitian. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil,

kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat regenerasi dengan kesalahan yang sangat kecil, seperti pegawai di kantor camat kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias yang jumlah pegawainya tidak mencapai 30 orang, maka peneliti menggunakan teknik ini supaya semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel.

Dalam Buku (Sugiyono, 2020) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini sering di lakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam melakukan pengambilan data penelitian kita mengenal instrument penelitian. Secara umum, instrument penelitian adalah alat bantu untuk kesuksesan proses pengambilan data entah itu menggunakan metode observasi, wawancara atau lainnya. Menurut Sugiyono (2018) "instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrument penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner." Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk mengumpulkan data yang akurat, terutama dengan memanfaatkan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016), "skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial." Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket dengan pemberian skor sebagai berikut:

42	1. SS	: Sangat Setuju	18	Diberi skor 5
	2. S	: Setuju		Diberi skor 4
	3. RG	: Ragu-ragu		Diberi skor 3
	4. TS	: Tidak Setuju		Diberi skor 2
	5. ST	: Sangat Tidak Setuju		Diberi skor 1

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:16) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk memeriksa populasi dan sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.”

3.5.1 Data

Dalam penelitian ini, pendekatan peneliti menggunakan metodologi kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2019) data primer adalah data responden, individu, kelompok focus, dan panel yang secara khusus di tentukan oleh peneliti dan dimana pendapat bisa dicari terkait permasalahan tertentu. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai sebagai objek yang terpilih.

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie, 2019). Data skunder dalam penelitian ini di peroleh dari literatur, jurnal, majalah, Koran dll atau data-data yang berhubungan dengan penelitian.

3.5.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung ke tempat penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.

2. Kuesioner (angket)

Yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa pegawai (responden penelitian) dengan menggunakan metode skala. Setiap indikator pertanyaan dari kuesioner menggunakan skala Likert. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan. Dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan beberapa peristiwa yang terjadi pada saat observasi

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mempelajari dan mengelola data untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan informasi yang penting yang terkandung didalamnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang data yang dianalisis dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang ditemukan.

27

3.6.1 Uji Coba Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

uji validasi yang dimaksud untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasi skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dianggap valid apabila r positif dan r -terhitung $> r$ -tabel, jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari r -tabel atau negatif maka butir dalam instrument tersebut tidak valid.

Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa “validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.”

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

Keterangan:

r_{hitung} = Kuefisien validitas

X = variabel bebas (kepemimpinan transformasional)

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)

N = Jumlah responden (banyaknya sampel)

23

3.6.1.2 Uji Realibilitas

uji realibilitas adalah untuk mengetahui adanya konsisten alat ukur (kuesioner) apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran kuefision dari *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki kehandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Selain itu, Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa “uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

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

Keterangan:

r_b = Indeks korelasi antara dua belahan instrumen

X = Jumlah item ganjil

Y = Jumlah item genap

N= Jumlah responden

3.6.1.3 Uji hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

uji ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuat besaran kontribusi suatu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = \alpha + bx$$

Keterangan:

Y : variabel dependen (kinerja pegawai)

X : variabel independen (kepemimpinan transformasional)

α : konstanta (nilai dari Y apabila X=0)

b : koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) definisikan sebagai angka yang menunjukkan seberapa baik variabel independen dalam model statistik. Nilainya dari 0 sampai 1, di mana 1 menunjukkan kesesuaian model dengan data. Ketika nilai R^2 semakin kecil, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen menjadi semakin terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin besar dan mendekati 1, maka variabel independen memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variabel dependen.

C. Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y). bentuk pengujiannya yaitu sebagai berikut :

1) Untuk kepemimpinan transformasional

$H_0 : b_1 = 0$ (artinya, Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai).

$H_0 : b_1 \neq 0$ (artinya, Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai).

2) Untuk kinerja pegawai

$H_a : b_1 = 0$, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

16

3.7 Lokasi dan Jadwal penelitian

3.7.1 Lokasi

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Peneliti menetapkan lokasi penelitian di kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, yang berada di alamat Desa Fadoro Luru Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan dalam memperoleh data direncanakan dari bulan Juli sampai bulan Agustus 2024.

Tabel 3.1

No	Jenis Kegiatan	Bulan (2024)																				
		April				Mei				Juni				Juli					Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
1	Tahap Persiapan Penelitian																					
	a. Pengajuan Judul	■	■	■	■																	
	b. Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■	■											
	c. Bimbingan Proposal						■	■	■	■	■											
	d. Seminar Proposal											■										
	e. revisi proposal												■									
2	Tahap Pelaksanaan																					
	a. Pelaksanaan Penelitian																					
	b. Pengumpulan Data																					
	c. Analisis Data																					
3	Tahap Penyelesaian																					
	a. Penyusunan Skripsi																					
	b. Bimbingan Skripsi																					
	c. Sidang																					

Sumber : Penulis 2024

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias

kecamatan Hiliduho sebelum terbentuk merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Gunungsitoli pada tahun 1991, dimana sebelum menjadi kecamatan definitif, berstatus perwakilan kecamatan yang dipimpin oleh Kepala Perwakilan atau Camat Pembantu, yaitu :

1. Hasanudin Hulu dari tahun 1988 s/d 1989;
2. Bezisokhi Mendrofa dari tahun 1989 s/d tahun 1991.

Selanjutnya setelah definitif menjadi kecamatan, dipimpin oleh Camat yaitu :

1. Drs. Toloaro Hulu dari tahun 1991 s/d tahun 2000;
2. Yanueli Nazara, BA dari tahun 2000 s/d 2003;
3. Drs. Tuhozaro Zebua dari tahun 2003 s/d 2005;
4. Drs. Oimonaha Waruwu dari tahun 2005 s/d 2007;
5. Hanaful Haq Gea, S.IP dari tahun 2007 s/d 2008;
6. Tolona Zendrato, S.AP dari tahun 2008 s/d 2009;
7. Drs. Rahmat Hulu dari tahun 2009 s/d 14 Februari 2012;
8. Tohzaro Harefa, SH dari bulan Februari 2012 s/d Maret 2015;
9. Andhika P. Laoly, SSTP, M.Si dari bulan Maret 2015 s/d Maret 2017;
10. Taondrasi Mendrofa, SSTP, M.Si dari bulan Maret 2017 s/d saat ini.

Sebelum menjadi kecamatan definitif, Hiliduho memiliki status sebagai perwakilan kecamatan. Pada masa ini, Kecamatan Hiliduho dipimpin oleh Kepala Perwakilan atau Camat Pembantu yang bertugas untuk menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan di wilayah tersebut.

Setelah proses pemekaran dan berbagai pertimbangan administratif serta kebutuhan masyarakat setempat, Kecamatan Hiliduho kemudian ditetapkan sebagai kecamatan definitif. Hal ini memungkinkan struktur

pemerintahan lokal menjadi lebih stabil dan terfokus dalam mengelola urusan wilayah dan pelayanan publik.

Sebagai kecamatan definitif, Hiliduho memiliki struktur pemerintahan yang terdiri dari Camat sebagai pimpinan kecamatan, serta berbagai instansi dan lembaga pemerintah di tingkat kecamatan yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat.

Kecamatan Hiliduho bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai fungsi pemerintahan di tingkat kecamatan, seperti pengelolaan administrasi kependudukan, pelayanan publik, pengawasan dan pelaksanaan program-program pemerintah, serta koordinasi dengan desa-desa di bawahnya.

4.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias

Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias, memiliki elemen penting yaitu visi dan misi yang membantu menentukan arah dan tujuan :

Visi :

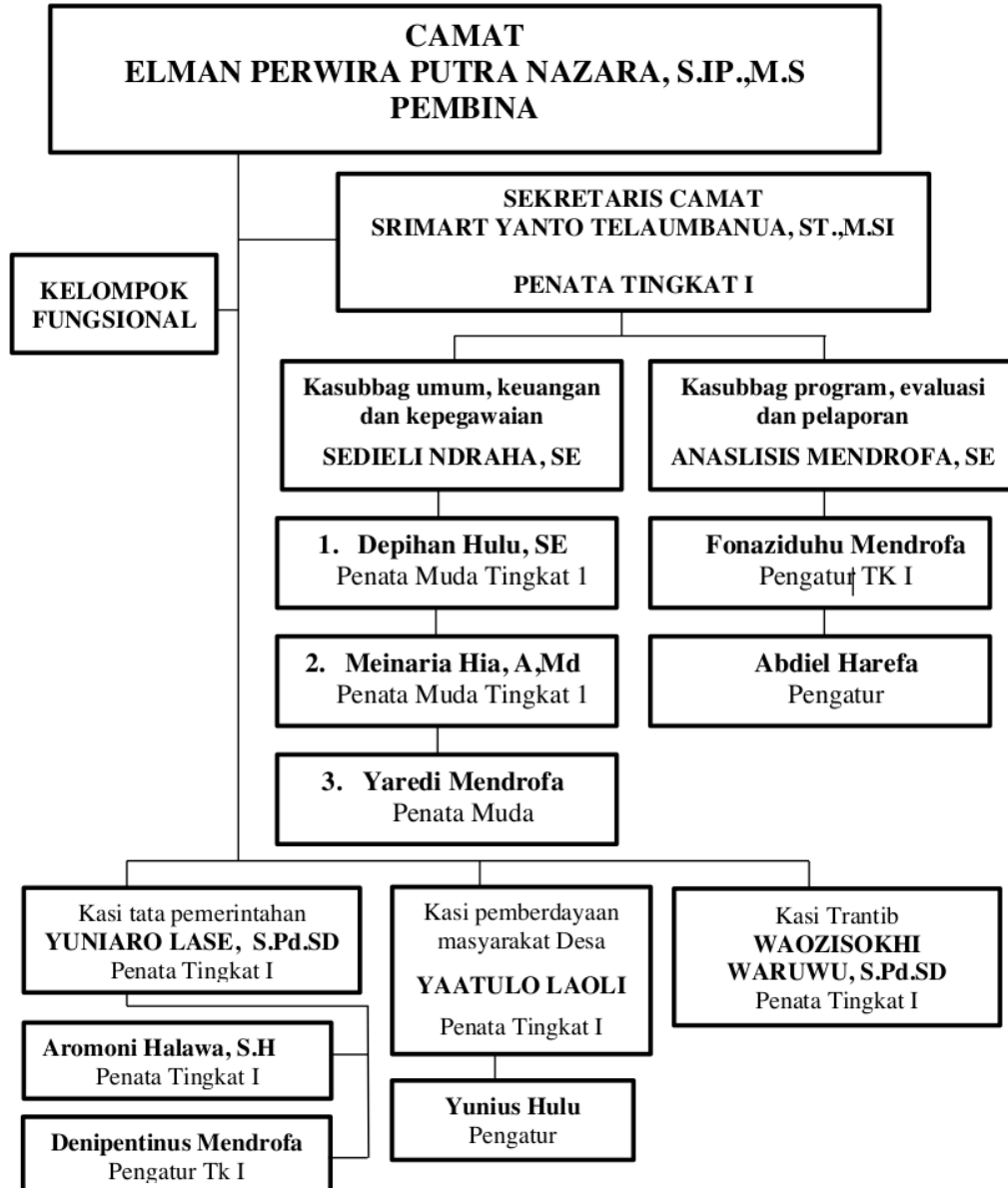
Kabupaten Nias Maju

Misi :

1. Desa terakses, Ibu kota terurus
2. Kesehatan, Pendidikan dan sumber daya manusia beranjak
3. Petani, peternak dan lelayan produktif

4.1.3 Struktur Organisasi Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias

Gambar 4.1



Sumber : Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kab, Nias

32

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Data Identitas Responden

Berikut ini adalah hasil dari data mengenai identitas responden melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan yang telah diperoleh selama penelitian yang disajikan dalam bentuk table frekuensi.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini, informasi mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	13	92,86%
Perempuan	1	7,14%
Total	14	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini, informasi mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

20

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Umur	Jumlah Responden	Presentase
30-40	5	35,71%
41-50	5	35,71%
51-60	4	28,57%
Total	14	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini, informasi mengenai jabatan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Sekretaris Camat	1	7,14%
Kasi Tata Pemerintahan	1	7,14%
Kasi Ketentraman dan ketertiban Umum	1	7,14%
Kasi Pemberdayaan dan Masyarakat Desa	1	7,14%
Kasubbag Program, Evaluasi dan Pelaporan	1	7,14%
Kasubbag Umum, Keuangan dan kepegawaian	1	7,14%
Analisis Desa dan Kelurahan	1	7,14%
Bendahara Pengeluaran	1	7,14%
Pengadministrasi Penerimaan	1	7,14%
Pengadministrasi Perencanaan dan Program	2	14,29%
Pengadministrasi Data Penyajian dan Publikasi	1	7,14%
Pengadministrasi Kependudukan	1	7,14%
Analisis Sumber daya Manusia Aparatur	1	7,14%
Total	14	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai tingkat pendidikan responden, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

28

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
S-2	1	7,14%
S-1	6	42,86%
D-3	1	7,14%
SMA	6	42,86%
Total	14	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

4.3 Statistika Deskripsi

Tabel 4.5

Statistika Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Transformasional (X)	14	32	40	36.36	2.790
Kinerja karyawan (Y)	14	29	40	36.29	3.407
Valid N (listwise)	14				

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Tabel 4.5 yang disajikan di atas adalah tabel statistik deskriptif yang memberikan gambaran tentang data penelitian, termasuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan deviasi standar dari variabel yang diteliti. Adapun gambaran data penelitian dari tabel diatas adalah X (Kepemimpinan Transformasional) dan Y (Kinerja Pegawai) dengan rincian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional (X)

Pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa, total jawaban responden Pegawai di Kantor Camat Hiliduho Kab. Nias sesuai dengan pernyataan variabel kuesioner Kepemimpinan Transformasional (X) tertinggi adalah sebesar 40, sedangkan total jawaban terendah adalah sebesar 32. Jadi, Meannya adalah 36,36 dan standar Deviasinya sebesar 2.790

2. Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa, total jawaban responden Pegawai di Kantor Camat Hiliduho Kab. Nias sesuai dengan pernyataan variabel kuesioner Kinerja Pegawai (Y) tertinggi adalah sebesar 40, sedangkan total jawaban terendah adalah sebesar 29. Jadi, Meannya adalah 36,29 dan standar Deviasinya sebesar 3.407

4.4 Deskripsi Temuan Penelitian

Dalam penelitian ini, dijelaskan pada Bab III bahwa metode yang digunakan adalah angket yang telah diberikan dan diisi oleh sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

9

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuisisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan membandingkan koefisien korelasi Pearson dengan nilai kritis dari tabel distribusi t. Korelasi yang digunakan untuk perbandingan ini mengacu pada tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05).

Penelitian ini melibatkan 14 responden, dan tidak terdapat informasi tambahan mengenai jenis analisis atau variabel. Derajat kebebasan umumnya dihitung dengan rumus ($Df = N - 2$). Dengan $df = 12$ pada taraf signifikansi 5% (dua sisi), nilai kritis r tabel adalah sekitar $\pm 0,532$. Untuk menyatakan bahwa sebuah kuesioner valid, nilai korelasi (r) yang dihitung harus melebihi nilai r tabel tersebut.

Tabel 4.6
R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.987	0.996	0.999	0.999	1.000
2	0.900	0.950	0.980	0.990	0.999
3	0.805	0.878	0.934	0.958	0.991
4	0.729	0.811	0.882	0.917	0.974
5	0.669	0.754	0.832	0.874	0.950
6	0.621	0.706	0.788	0.834	0.924
7	0.582	0.666	0.749	0.797	0.898
8	0.549	0.631	0.715	0.764	0.872
9	0.521	0.602	0.685	0.734	0.847
10	0.497	0.576	0.658	0.707	0.823
11	0.476	0.552	0.633	0.683	0.801
12	0.457	0.532	0.612	0.661	0.780
13	0.440	0.514	0.592	0.641	0.760
14	0.425	0.497	0.574	0.622	0.741
15	0.412	0.482	0.557	0.605	0.724
16	0.400	0.468	0.542	0.589	0.708
17	0.388	0.455	0.528	0.575	0.693
18	0.378	0.443	0.515	0.561	0.678
19	0.368	0.432	0.503	0.548	0.665
20	0.359	0.422	0.492	0.536	0.652
21	0.351	0.413	0.481	0.525	0.640
22	0.343	0.404	0.471	0.515	0.628
23	0.336	0.396	0.462	0.505	0.617
24	0.329	0.388	0.453	0.495	0.607
25	0.323	0.380	0.445	0.486	0.597
26	0.317	0.373	0.437	0.478	0.588
27	0.311	0.367	0.429	0.470	0.579
28	0.306	0.361	0.422	0.462	0.570
29	0.300	0.355	0.415	0.455	0.562
30	0.296	0.349	0.409	0.448	0.554
31	0.291	0.344	0.403	0.442	0.546
32	0.286	0.338	0.397	0.435	0.539
33	0.282	0.333	0.391	0.429	0.532
34	0.278	0.329	0.386	0.423	0.525
35	0.274	0.324	0.381	0.418	0.518
36	0.270	0.320	0.376	0.412	0.512

37	0.267	0.316	0.371	0.407	0.506
38	0.263	0.312	0.366	0.402	0.500
39	0.260	0.308	0.362	0.397	0.495
40	0.257	0.304	0.357	0.393	0.489
41	0.254	0.300	0.353	0.388	0.484
42	0.251	0.297	0.349	0.384	0.479
43	0.248	0.294	0.345	0.380	0.474
44	0.245	0.290	0.342	0.376	0.469
45	0.242	0.287	0.338	0.372	0.464
46	0.240	0.284	0.334	0.368	0.460
47	0.237	0.281	0.331	0.364	0.455
48	0.235	0.278	0.328	0.361	0.451
49	0.232	0.275	0.324	0.357	0.447
50	0.230	0.273	0.321	0.354	0.443

Hasil pengujian validitas kuesioner dalam penelitian ini dapat di temukan dalam tabel 4.6 di bawah ini.

12

Tabel 4.7

Uji validitas Kuesioner Kepemimpinan Transformasional (X)

Correlations

Item Pertanyaan		Kepemimpinan Transformasional (X), r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	Pearson Correlation	.731**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,003		
	N	14		
V2	Pearson Correlation	.652*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,012		
	N	14		
X.2	Pearson Correlation	.770**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001		
	N	14		
V4	Pearson Correlation	.770**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001		
	N	14		
X.3	Pearson Correlation	.558*	0,532	Valid

	Sig. (2-tailed)	0,038		
	N	14		
V6	Pearson Correlation	.706**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,005		
	N	14		
X.4	Pearson Correlation	.664**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,010		
	N	14		
V8	Pearson Correlation	.611*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,020		
	N	14		
Kepemimpinan Transformasional (X)	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	14		

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.7, tingkat responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kategori variabel Kepemimpinan Transformasional (X) mencapai 100%. Hasil ini diperoleh dari 8 pernyataan dalam kuesioner yang dianggap valid karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (Df) dengan 12 responden pada taraf signifikansi 5% adalah 0,532. Perhitungan validitas alat penelitian untuk variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,532 dan nilai signifikansi lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05 untuk setiap pernyataan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) adalah valid.

12

Tabel 4.8

Uji validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan		Kinerja karyawan (Y) r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	Pearson Correlation	.681**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,007		
	N	14		
Y.2	Pearson Correlation	.720**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004		
	N	14		
Y.3	Pearson Correlation	.720**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,004		
	N	14		
Y.4	Pearson Correlation	.639*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,014		
	N	14		
Y.5	Pearson Correlation	.627*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,017		
	N	14		
Y.6	Pearson Correlation	.655*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,011		
	N	14		
Y.7	Pearson Correlation	.886**	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000		
	N	14		
Y.8	Pearson Correlation	.563*	0,532	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,036		
	N	14		
Kinerja karyawan (Y)	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	14		

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.7 tingkat responden terhadap pertanyaan dari kuesioner variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 100%. Hasil ini diperoleh dari 8 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Item-item dalam kuesioner dianggap valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) dengan 12 responden pada taraf signifikansi 5% adalah 0,532. Uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel, yaitu 0,532, dengan nilai signifikansi yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05 untuk setiap pertanyaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

4.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dapat diandalkan dalam menyajikan data lapangan, seperti informasi dari responden. Uji ini juga memastikan bahwa jika dilakukan pengukuran ulang dengan menggunakan indikator yang serupa, hasilnya akan tetap konsisten.

Menurut Sugoyono (2017) reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data, kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian, salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% (sig 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka r hitung akan diwakili oleh nilai *Alpha*. Suatu angket atau kuesioner dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki kehandalan atau *Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Nilai *Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya, sedangkan jika kurang dari 0,6 maka dikatakan tidak Valid. Hasil pengujian realibilitas variabel, sebagai berikut :

12
Tabel 4.9
Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	8

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.9, uji reliabilitas untuk variabel X yang terdiri dari 8 item pertanyaan terkait Kepemimpinan Transformasional (X) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,836, yang melebihi 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

12
Tabel 4.10
Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Dari data pada tabel 4.10, hasil uji reliabilitas untuk variabel Y yang melibatkan 8 item pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,789, yang lebih tinggi dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.4.3 Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Uji ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuat besaran kontribusi suatu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = \alpha + bx$$

Dari pengolahan data kuersioner dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

8
Tabel 4.11
Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	39.818	.471		84.481	<.001
	X1	-.097	.010	-.945	-9.972	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat kuefisiensi arah regresi dengan melihat hasil tabel *Coefficients^a* dalam kolom *Unstandardized Coefficients* dalam sub kolom B terdapat nilai *constan* (konstanta) sebesar 39.818, sedangkan nilai kuefisien arah regresi -.097. Maka diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + bx \\ &= 39.818 + 0.097X \end{aligned}$$

Kuefioen B di namakan kuefisienarah regresi dan dinyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan

variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini dapat berupa pertambahan jika b bernilai negatif, sehingga dari persamaan tersebut dapat di tafsirkan : 1). Konstanta sebesar 39.818 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X) nilainya adalah konstan, maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 0.097

2). Kenaikan dalam kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kuefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X) sebesar 39.818 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% kepemimpinan transformasional (X), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,097

b. Uji determinasi (R^2)

Uji koeffisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Jika nilai koeffisien determinan berkisar antara nol maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan lemah. Jika angka mendekati satu maka dinyatakan sangat kuat. Berikut ini adalah hasil SPSS⁸ versi 29.0 yang menggambarkan nilai determinan (R^2) sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 ^a	.061	-.017	3.435

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.061. dengan demikian variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 6,1%. Sedangkan sisanya 93,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

c. Uji t (Uji parsial)

Uji t parsial, atau sering disebut sebagai uji t untuk koefisien regresi dalam konteks regresi linear, digunakan untuk menguji signifikansi individual dari setiap variabel independen dalam model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah setiap variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, setelah memperhitungkan pengaruh variabel independen lainnya. Uji t digunakan untuk menentukan apakah sebagian dari variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan 5% dan derajat bebas (df) = n – k (3). jika t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila t hitung < t tabel maka hipotesis tidak diterima.

36
Tabel 4.13
Uji T (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients ⁶		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.488	.278		134.631	<,001
	X	.001	.000	.962	12.130	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data angket dari SPSS (2024)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki nilai t hitung sebesar 12,130, dengan tingkat probabilitas (sig) <,001, yang dimana nilai ini lebih rendah dari signifikan 0,05.

Tabel 4.14
Tabel - t

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	

Bisa dilihat bahwa nilai t hitung variabel Kepemimpinan Transformasional (X) lebih besar daripada nilai t tabel 1.78229, dan dapat di bandingkan dengan nilai r hitung yang ada di tabel 4.13. dan bisa di katakana bahwa, Kepemimpinan Transformasional (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,130 dengan tingkat probabilitas (Sig) < 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel, nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($12,130 > 1,78229$). Berdasarkan penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini mendukung penerimaan H1.

4.5 Analisa Penulis

Analisis ini melibatkan penafsiran hasil dari penelitian untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan temuan yang signifikan. Penulis perlu menyajikan data dengan jelas, menggunakan metode statistik atau teknik analisis kuantitatif sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan. Selain itu, penting bagi penulis untuk membandingkan hasil penelitian dengan hipotesis awal dan literatur yang ada untuk mengonfirmasi atau menolak hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 14 responden, proses pelaksanaan penelitian di kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias sudah di jalankan selama ini dalam bentuk breafing kepada kasubbag dan juga kepada sekretaris camat

Seperti yang telah diuraikan dalam bab I, penelitian ini bertujuan “Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias” secara parsial.

Setelah melewati beberapa tahap pegujiam dalam penelitian ini, ada beberapa hasil yang telah di temui peneliti sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,130 dengan tingkat probabilitas (Sig) < 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($12,130 > 1,7822$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Hiliduho kabupaten Nias, dapat ditarik kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan Transformasional yang ditunjukkan oleh atasan, seperti melalui inspirasi dan perhatian terhadap perkembangan pegawai, berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang tercermin dalam peningkatan produktivitas dan keterlibatan dalam tugas-tugas mereka. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas, memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan memberikan dukungan serta pengakuan yang diperlukan untuk memaksimalkan potensi mereka.

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X) menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,130 dengan tingkat probabilitas (Sig) < 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel (12,130 > 1,7822). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah di kemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait.

1. Bagi Kantor Camat Kecamatan Huliduhu Kabupaten Nias

Untuk meningkatkan kinerja Pegawai, peran kepemimpinan transformasional sangat penting dan harus dijaga sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, di harapkan untuk meneliti kinerja yang dimiliki pegawai yang berpengaruh terhadap kepemimpinan, serta menggunakan data yang lebih baik lagi, sehingga hasil penelitiannya lebih baik. Selain itu, objek yang di pakai dalam penelitian ini masih satu lembaga, dan untuk kedepannya supaya mengambil objek yang berkaitan dengan lembaga lain, seperti kantor desa dan lain sebagainya.

5.3. Keterbatasan peneliti

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam penelitian ini, ada beberapa keterbatasan peneliti yang dialami dan bisa mempengaruhi penelitian, Berikut adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian :

1. Jumlah responden yang hanya 14 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Keterampilan komunikasi peneliti dalam mengumpulkan data dan berinteraksi dengan responden dapat mempengaruhi kualitas data yang diperoleh. Masalah dalam komunikasi dapat mengarah pada pemahaman yang salah atau informasi yang tidak akurat.
3. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan juga pemahaman yang berbeda tiap responden

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN HILIDUHO
KABUPATEN
NIAS

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Pendidikan :

Tata Cara Pengisian Angket :

1. Bapak/ibu/saudara sebagai pegawai di Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias diminta untuk memberikan tanggapan/jawaban atas pernyataan sebagaimana dibawah ini.
2. Berikan jawaban hanya menandai salah satu jawaban yang telah disediakan dimasing-masing pertanyaan dengan memberi tanda (√).
3. Skala berikut ini dipakai untuk mengidentifikasi pengukuran dari jawaban yaitu :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Ragu-Ragu (RG)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Kinweja Pegawai* (Issue July).
- Area, U. M. (2019). *Universitas medan area*.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Febri, A., Siregarr, R., Winarno, A., Bisnis, A., Telkom, U., Bisnis, A., Telkom, U., & Kunci-komunikasi, K. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Tapanuli Selatan. *E-Proceeding of Management*, 10(1), 30–40.
- Hendri, A. (2023). Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 16–19.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2366>
- Hulu, F., Syamsuddin, S., Sutrisno, A., & ... (2024). Analisis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Teknologi Informasi. ... *Issn 2721-4796 ...*, 1358–1364.
<https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2758%0A>
<https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/download/2758/2272>
- Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWAI Tinjauan dari Dimensi KKepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. In *Media Nusa Creative* (p. 85).
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/257>
- Maulana, M., Ismaya, B., & Hidayat, A. S. (2020). Minat Siswi Dalam Pembelajaran Pendidikan Jasmani Senam Lantai Sman 1 Cikampek. *Jurnal*

- Literasi Olahraga*, 1(1), 66–76. <https://doi.org/10.35706/jlo.v1i1.3766>
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Permana, H. D., Hapsari, A. A., Nugraha, D., & Jaenul, A. (2021). Evaluasi Kinerja Sistem Aplikasi E-commerce Shopee menggunakan Metode PIECES Framework. *Jurnal ICT: Information Communication & Technology*, 20(2), 202–209. <https://doi.org/10.36054/jict-ikmi.v20i2.358>
- Rahma, L. (Universitas P. I. (2019). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Rusdaniah, R. D. (2019). Analisis Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar ...*, 1–152. <https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/1147%0Ahttps://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/viewFile/1147/1145>
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir

penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.

Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53.
https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management

Waruwu, E. (2023). *Analisis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat*. 3, 10468–10477.

Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>

Lampiran 1 : Kuesioner

Kepemimpinan Transformasional (X)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Kharisma						
1	pemimpin mampu mempengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui daya tarik pribadi, visi yang kuat					
2	pemimpin memiliki kepribadian yang kuat, memiliki energi positif, dan berkomunikasi dengan cara yang memotivasi orang untuk mengikutinya.					
Inspirasi						
1	pemimpin harus menggunakan keterampilan manajemen mereka untuk membimbing orang-orang mereka ke tujuan yang tepat, dengan cara yang efektif dan efisien.					
2	membangun visi yang menginspirasi					
Stimulasi Intelektual						
1	mengubah pemikiran, teknik dan target dapat mempertahankan organisasi					
2	proaktif menggerakkan setiap anggota untuk mengeksplor cara-cara baru					
Perhatian individual						
1	pimpinan selalu memperhatikan karyawannya					
2	memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Perusahaan anda memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal, training, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian.					
Pencapaian Target						
1	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan kantor Camat.					

Keterampilan						
1	dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai, perusahaan dapat mengembangkan karier karyawan					
Kepuasan						
1	sarana prasarana yang ada dapat memberikan kenyamanan bagi setiap pegawai					
Inisiatif						
1	Pegawai berusaha mencerminkan suasana yang tenang dalam bekerja.					
Tingkat kehadiran						
1	Tingkat kehadiran atau absensi adalah suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai					
Ketaatan						
1	peraturan organisasi adalah yang mengikat seluruh anggota dan kelembagaan organisasi					
On time (tepat waktu)						
1	Pegawai tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama.					

Lampiran 2 : Dokumentasi

Gambar 0.1



Kantor Camat Kecamatan Hiliduho Kab.Nias

Gambar 0.2



Pemberian dan pembagian Kuesioner

Gambar 0.3



Pemberian dan pembagian Kuesioner

Gambar 0.4



Pembagian dan pengisian Kuesioner

Gambar 0.5



Pembagian dan pengisian Kuesioner

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN HILIDUHO KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet	268 words — 2%
2	laili-masruroh.blogspot.com Internet	83 words — 1%
3	www.scribd.com Internet	69 words — 1%
4	e-journal.uajy.ac.id Internet	64 words — < 1%
5	repository.upi.edu Internet	57 words — < 1%
6	repository-feb.unpak.ac.id Internet	51 words — < 1%
7	repository.umsu.ac.id Internet	49 words — < 1%
8	theses.uin-malang.ac.id Internet	46 words — < 1%
9	eprints.walisongo.ac.id Internet	45 words — < 1%

10	repository.radenintan.ac.id Internet	45 words — < 1%
11	repository.stiegici.ac.id Internet	40 words — < 1%
12	repository.uinsu.ac.id Internet	39 words — < 1%
13	wisuda.unissula.ac.id Internet	31 words — < 1%
14	repository.unej.ac.id Internet	28 words — < 1%
15	perpustakaan.akuntansipoliban.ac.id Internet	27 words — < 1%
16	repository.upbatam.ac.id Internet	27 words — < 1%
17	jurnal.untag-sby.ac.id Internet	26 words — < 1%
18	dokumen.tips Internet	20 words — < 1%
19	repo.undiksha.ac.id Internet	19 words — < 1%
20	repo.stiapembangunanjember.ac.id Internet	18 words — < 1%
21	repositori.uma.ac.id Internet	18 words — < 1%

22	Alyatul Ilham. "hama dan penyakit jagung manis", Open Science Framework, 2018 Publications	17 words — < 1%
23	eprints.undip.ac.id Internet	15 words — < 1%
24	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	14 words — < 1%
25	media.neliti.com Internet	14 words — < 1%
26	repository.unipasby.ac.id Internet	14 words — < 1%
27	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet	13 words — < 1%
28	repository.unhas.ac.id Internet	13 words — < 1%
29	Jecklyn Waromi, Andrei Maryen, Rendy Patiasina. "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Sorong Kota", Journal on Education, 2023 Crossref	12 words — < 1%
30	mafiadoc.com Internet	12 words — < 1%
31	FERDY APRIHATMOKO, . "ANALISIS HUBUNGAN ANTARA RUANG TERBUKA HIJAU (RTH) DAN INDEKS KENYAMANAN (Studi Kasus: Kota Yogyakarta)", Thesis Commons, 2019 Publications	11 words — < 1%

32	repository.umpalopo.ac.id Internet	11 words — < 1%
33	repository.ub.ac.id Internet	10 words — < 1%
34	repository.undhirabali.ac.id Internet	10 words — < 1%
35	123dok.com Internet	9 words — < 1%
36	adoc.pub Internet	9 words — < 1%
37	digilib.iainlangsa.ac.id Internet	9 words — < 1%
38	lib.unnes.ac.id Internet	9 words — < 1%
39	repository.ar-raniry.ac.id Internet	9 words — < 1%
40	repository.bsi.ac.id Internet	9 words — < 1%
41	repository.upnvj.ac.id Internet	9 words — < 1%
42	text-id.123dok.com Internet	9 words — < 1%
43	eprints.unmas.ac.id Internet	8 words — < 1%

m.moam.info

44	Internet	8 words — < 1%
45	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	8 words — < 1%
46	repository.nobel.ac.id Internet	8 words — < 1%
47	repository.ugj.ac.id Internet	8 words — < 1%
48	repository.unibos.ac.id Internet	8 words — < 1%
49	dedewijaya.wordpress.com Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF