

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH NIAS UTARA

*by Lase Dalima*

---

**Submission date:** 23-Feb-2024 01:39AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2302284727

**File name:** FulI\_Dalima\_Lase\_-\_Chek\_Plagiat\_2.docx (479.7K)

**Word count:** 10575

**Character count:** 70137

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
SEKRETARIAT DAERAH NIAS UTARA**

**SKRIPSI**



Oleh:

**DALIMA LASE**  
**231972017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
SEKRETARIAT DAERAH NIAS UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Nias  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan  
Program Sarjana Ekonomi

Oleh:

**DALIMA LASE**  
**231972017**

**6**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**2024**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi memiliki berbagai target dan sasaran yang akan dicapai. Target dan sasaran tersebut akan dapat dicapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melaksanakan perencanaan yang terjadwal serta pemanfaatan aspek-aspek sumber daya dalam organisasi tersebut. Misalnya pemanfaatan manajemen waktu, fasilitas sarana prasarana, sumber daya manusia dan sebagainya.

Menurut penelitian terdahulu oleh Agung dkk (2020) dalam Jurnal Manajemen berpendapat bahwa “Sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing, membutuhkan peran pemimpin yang dapat mempengaruhi seluruh pegawai untuk meningkatkan kualitas diri”. Dalam menjalankan aspek-aspek dalam sumber daya manusia tersebut organisasi perlu mendorong dengan berbagai cara, seperti motivasi, pemberian upah, bonus atau *reward* yang pantas untuk pegawai yang menyelesaikan pekerjaan secara efektif, cepat, efisien dan sesuai dengan waktu.

Kondisi ini tidak dapat dipisahkan dari peran seorang pemimpin dalam organisasi. Peran seorang pemimpin dapat mempengaruhi tingkat kerja pegawai dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif, inovatif dan komunikatif yang memiliki kemampuan dalam mengarahkan anggotanya agar dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Kartono (2017:34) gaya kepemimpinan merupakan suatu pola atau cara tertentu yang digunakan oleh seseorang dalam menentukan sikap, cara berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain yang bertujuan untuk mencapai bersama. Salah satu jenis kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk dari kepemimpinan yang memiliki kualitas dalam hal mengayomi, komunikasi

komunal dan interpersonal, kharisma, bijaksana dalam menyelesaikan masalah dengan perbandingan berbagai prespektif serta adil, sehingga dapat mempengaruhi komitmen dan memotivasi kinerja pegawai.

Menurut Robbins dkk (2018) “Bentuk dari kepemimpinan transformasional yang baik serta dibarengin dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang baik juga”.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang termotivasi karyawan dalam mencapai tujuan untuk mencapai kinerja yang baik dari pegawai. Akan tetapi pada penerapan gaya kepemimpinan transformasional sering sekali membuat bawahan merasa tidak nyaman kepada atasannya, sehingga pada akhirnya pegawai termotivasi dikarena perasaan segan dan takut dengan sanksi. Selain itu sikap gaya kepemimpinan yang semena-mena dapat merusak suasana kooperatif dalam suatu organisasi.

Dalam survey yang dilakukan Daily Visecoach pada tahun 2020, sebagai contoh masalah mengenai penerapan kepemimpinan transformasional diketahui bahwa masih banyak terdapat berbagai sosok-sosok yang memimpin suatu institusi/organisasi bahkan negara sekalipun menerapkan gaya kepemimpinannya secara otoriter, semena-mena dan tidak bijaksana bukannya menjadi solusi bagi suatu permasalahan dalam motivasi kinerja berkembang dan maju, bahkan banyak diantara mereka malah menghambat perkembangan motivasi kinerja dengan cara pengambilan kebijakan yang merugikan kinerja pegawai. (Sumber: <https://visecoach.com>. Diakses tanggal 4 Juni 2023, Pukul 09.15 WIB.)

Indikasi pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional, adalah memiliki kharisma, berintelektual, informatif, dan inspirasional. Selain memiliki percaya diri dan tanggung jawab menjadi suatu nilai lebih yang harus dimiliki oleh pemimpin.

Dalam meningkatkan mutu pelayanan Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara, pemimpin harus mencerminkan komitmen dan motivasi kerja yang dapat dicontoh oleh pegawai. Selain pemimpin selalu membangun

komunikasi dua arah yang bertujuan untuk memupuk rasa saling membutuhkan tanpa dibeda-bedakan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, demi kepentingan bersama.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara, terdapat asumsi mengenai kepemimpinan yang kurang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang kurang baik akan berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai. Indikasi tersebut muncul dikarenakan ada saja peraturan dan kebijakan yang terlalu menekan anggota.

Melalui temuan peneliti dalam observasi di awal diketahui bahwa ada kejenuhan dan kurangnya semangat oleh pegawai, hal ini dikarenakan adanya batasan atau gap ataupun rasa segan, kepada pemimpin. Atau dapat dikatakan bahwa sangat kurangnya rasa keakraban. Sehingga berpengaruh kepada alur komunikasi diantara pemimpin dan anggotanya.

Pemimpin Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara pada dasarnya lebih berorientasi pada fungsi pengawasan dan pengarahan yang sering dilaksanakan secara komunikasi personal. Sehingga terkadang memicu rasa was-was kepada pegawai, aka tetapi hal ini lakukan oleh pemimpin karena melihat kondisi dari pegawai dengan latar belakang yang berbeda-beda baik.

Dalam kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara ditemukan juga beberapa indikasi. Dari pengamatan penulis masih ada saja beberapa oknum pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan yang ditugaskan. Beberapa oknum ini juga tidak memajemen waktunya dengan baik. Sehingga sering sekali datang terlambat atau memilih absen dalam tugas dan berdampak pada sikap menunda-nunda suatu pekerjaan sehingga sering sekali terhambat. Sehingga ketika ada peraturan baru atau kebijakan yang diperuntukan untuk menjaga kedisiplinan pegawai, sering disalah artikan sebagai aturan yang memberatkan pegawai.

Sebagai contoh untuk jam masuk sesuai dengan Perpres Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan

Pegawai Aparatur Sipil Negara, dijadwalkan pukul 07.30 WIB, dengan maksimal keterlambatan 30 menit. Akan tetapi pada kenyataannya masih saja ada yang terlambat.

Selain itu dalam pelaksanaannya Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara masih ada pegawai yang tidak disiplin, hal ini dapat dilihat dari kesiapan dan kesiapan pegawai yang masih kurang sehingga sering sekali tidak tepat dalam mengeksekusi suatu proyek dikantor ataupun dilapangan. Jika masalah itu tidak diselesaikan dengan baik, maka akan berpengaruh pada organisasi atau instansi, akan sangat sulit mencapai tujuan yang diharapkan apabila tingkat sumber daya manusianya tidak mampu.

Dengan demikian, penulis melihat bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan permasalahan penting dalam organisasi. Untuk itu penulis menjadipermasalahn ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Fokus penelitian adalah garis besar dari suatu penelitian yang sedang dilakukan, yang didasari oleh observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, serta didukung instrument penelitian yang terlebih telah dilaksanakan, sehingga menghasilkan pokok fokus dalam penelitian.

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki hubungan dengan permasalahan dan dibatasi agar tidak melenceng dari pembahasan dalam penelitian. Oleh sebab itu fokus penelitian dalam proposal ini adalah

1. Penerapan kepemimpinan transformasional di Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara yang masih belum maksimal.
2. Seberapa besar pengaruh yang disebabkan oleh kepemimpinan tranfoemasinal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sekretariat Daerah Nias Utara?

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah “Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara?”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hasil atau bagaimana sesuatu akan diperoleh setelah penelitian selesai dilakukan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara”.

### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah yang ingin dibatasi dan digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah, agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Oleh karena itu batasan masalah hanya terfokus pada “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara”.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa hal manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

2. Bagi Universitas Nias



Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan bahan bacaan dipergustakaan di Universitas Nias.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi panduan dan refensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu kekurangan yang terdapat pada penelitian ini juga dapat menjadi sarana perbaikan untuk penelitian yang lebih baik kedepannya.

4. Bagi tempat penelitian

Sebagai acuan kedepan yang berguna sebagai bahan dalam penelitian lanjutan mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan susunan dari isi tulisan secara berurut atau sitematik, dengan tujuan untuk mengungkapkan dan menguraikan secara garis besar tentang penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang dimaksud adalah:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang dari penelitian, identifikasi masalah dalam penelitian, rumusan masalah, batasan masalah agar pembahasan tidak melenceng dari fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan stematika penelitian.

#### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang dipakai dalam penelitian ini, salah satunya mengemukakakn mengenai teori penulisan, hipotesis, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu.

#### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan yang menjelaskan, jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data, lokasi penelitian, jadwal penelitian.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan mengenai pokok bahasan berupa pemaparan mengenai hasil dan pembahasannya meliputi temuan penelitian, deskripsi data, pengolahan data, pembahasan dan analisis hasil penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan tahap akhir yang berisikan mengenai kesimpulan dalam penelitian dan sebagai interpretasi maka dibubuhkan saran yang dapat membangun.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Lampiran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau talenta seseorang dalam memberikan pengaruh kepada orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu kelompok dan organisasi.

Menurut Siagian (2021:15) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat dalam suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau instansi tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah. Dalam hal ini kepemimpinan merupakan suatu sosok dengan kualitas, kharisma dan kecakapan dalam memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja bawhaannya.

Sedangkan menurut Wijono (2020:3) bahwa kepemimpinan adalah suatu rangkaian proses dalam memberikan memotivasi kepada orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan. Selain itu kepemimpinan sendiri merupakan suatu aktivitas atau kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai upaya atau proses antara hubungan atau interaksi di antara pemimpin, anggota atau pengikutnya dengan tujuan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah untuk mencapai sebuah target.

Kepemimpinan sendiri dipengaruhi oleh setiap gaya dari pemimpinnya. Kepemimpinan tranformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang diartikan sebagai pemimpin yang

menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi.

### 2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan menjadi salah satu objek perdebatan yang tak kunjung habis yang dimulai beberapa dekade terakhir bahkan sampai dengan saat ini sebagai salah satu komponen organisasi yang menjadi penentu bagi kesuksesan dan juga kemunduran sebuah organisasi.

Secara sederhana kepemimpinan adalah bentuk perilaku dari seseorang individu dalam upaya memimpin suatu kegiatan, aktifitas atau program pada kelompok tertentu kepada tujuan yang ingin dicapai bersama. Seperti yang pernyataan diatas, ada banyak perbedaan pendapat mengenai kepemimpinan transformasional, menurut beberapa ahli, sebagai berikut.

Menurut Muallidin (2019:23) Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang memberikan perhatian lebih pada unsur karismatik dan afektif kepemimpinan.

Popularitas kepemimpinan transformasional mungkin disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terinspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan dalam masa ketidakpastian.

Pemahaman Wirawan (2020:2) mengenai kepemimpinan merupakan sikap pribadi yang ditampilkan oleh seseorang dalam mengemban tugas sebagai seseorang pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri timbul karena satu dari anggota kelompok tersebut mengubah motivasi kepentingan individu menjadi kepentingan bersama.

Sedangkan transformasional dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2019) diartikan sebagai perubahan dalam bentuk, rupa,

fungsi dan sebagainya. Secara sederhana transformasi merupakan suatu perubahan menuju kepada arah positif dan dapat diartikan juga sebagai inovatif. Transformasional termasuk dalam bentuk gaya kepemimpinan dimana, kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, serta dapat memberikan solusi dalam menjalani dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi.

Menurut Robbins (2019:262) kepemimpinan transformasional dapat diartikan para pemimpin yang memiliki potensi dan kharisma dalam memberikan motivasi bagi pengikutnya dalam melaksanakan dan mengelola kepentingan sendiri dan kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Berbeda dengan Suwatno (2022:107) berpendapat bahwa “kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpinnya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan”.

Berdasarkan penjelasan di atas kepemimpinan transformasional adalah sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, mengayomi bagi pegawai sehingga dapat berpengaruh dan membuat pegawai merasa percaya diri, bangga, serta menumbuhkan sikap loyalitas terhadap kinerja.

### **2.1.3 Dimensi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Suwatno (2022:114) ada 5 dimensi kepemimpinan transformasional yang dilihat dari perilaku pemimpin, sebagai berikut:

1. Visi,  
Maksud visi dalam hal ini adalah bagaimana seorang pemimpin mempunyai pandangan kedepan. Pemimpin transformasional haruslah visioner, tentunya hal ini diperlukan agar pemimpin dapat memprediksi mengenai kondisi, resiko dan solusi yang ideal bagi organisasi atau intansi tempat dia bekerja, sebelum sebelum merencanakan perubahan untuk mencapai visi tersebut. Untuk itu para pemimpin tranformasional harus memiliki pola pikir yang luas serta optimis, kritis dan dapat menganalisa dengan baik.
2. Inspirational  
Perubahan tidak serta merta dapat terjadi, dan tidak dapat dipaksakan. Perubahan harus dilakukan dengan disertai perubahan pemikiran, pola pikir, dan perilaku secara bertahap. Inilah alasan mengapa pemimpin transformasional harus dapat menjadi inspirasi serta berkomunikasi dengan baik, dapat memberikan teladan kepada pegawainya.
3. Adaptasi  
Adaptasi merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat memahami kondisi dan lingkungan sehingga mampu beradaptasi pada lingkungan tersebut. Tentunya sejalan dengan itu kepemimpinan tranformasional bertujuan untuk menciptakan perubahan yang positif. Oleh karena itu seorang pemimpin diharuskan dapat beradaptasi dengan lingkungan.
4. Berpikiran luas  
Berpikiran luas atau dapat juga diartikan berwawasan luas. Dapat diartikan sebagai perilaku atau sikap peka terhadap masalah-masalah yang akan dihadapi. Berpikiran luas memiliki hubungan dengan dimensi visi dan adaptasi, dalam hal memprediksi, memahami kondisi dan bagaimana penyelesaian masalah tersebut. Selain itu pimpinan harus berusaha untuk tidak bersikap konservatif atau skeptis terhadap suatu masalah tertentu. Pengaruh berpikiran luas akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dan meningkatkan kualitas solusi yang dapat mereka hasilkan.
5. Kesadaran personal  
Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai atau mnegapresiasi usaha individu dengan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya. Oleh sebab itu, pemimpin yang memiliki tujuan transformasional haruslah bersifat progresif serta bersedia menerima gagasan dan praktik terbaik industri yang akan meningkatkan standar perusahaan dalam berbagai aspek.

#### 2.1.4 Indikator Kepemimpinan Tranformasional

Menurut Bass dan Alvio (dalam Yukl, 2019) terdapat beberapa indikator kepemimpinan tranformasional, sebagai berikut:

1. *Idealis influence* atau kharisma, dapat diartikan sebagai pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Serta bertindak sebagai role model bagi pegawai dalam berperilaku, berkomunikasi, dan bersikap pada suatu tugas dan masalah.
2. *Inspirational motivation* atau motivasi inspirasional, perilaku pemimpin yang menginspirasi dan merangsang antusias-me bawahan agar dapat berprestasi serta menumbuhkan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusias-me bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.
3. *Intellectual stimulation*, terciptanya suatu iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas pegawai.
4. *Individualized consideration* atau pertimbangan individual, faktor perhatian yang diberikan oleh para pemimpin secara khusus dengan pendekatan personal, didasari tujuan untuk perkembangan pegawai kearah yang positif.

#### 2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja atau *perfomence* dapat diartikan sebagai hasil dari kerja atau secara sederhana dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau prestasi kerja.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian, prestasi yang dicapai dan kemampuan kerja. Tetapi, sebenarnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan dinilai dari pencapaiannya saja, melainkan ada proses yang dilakukan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai.

Menurut Bangun (2019:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Secara khusus Prof. Wilson Bangun, mengartikan kinerja individu sebagai suatu tingkat

pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan Edison dkk (2022:190) dalam bukunya berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat diatas merujuk kepada kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kedua penjelasan diatas yang disampaikan para ahli, penulis menemukan kesamaan pemahaman mengenai ada proses atau faktor yang mempengaruhi, menuju suatu pencapaian tersebut. Kinerja yang positif dibarengi dengan kualitas dan kuantitas yang progresif pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya. Selanjutnya apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **2.1.6 Faktor Kinerja Pegawai**

Yang dimaksud dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah alasan atau pemicu apa, yang ada sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Menurut Tsauri (2019:23) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan, kemampuan pegawai terdiri 2 jenis yaitu, kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.



2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu Wibowo (2019:65) juga berpendapat bahwa ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, adanya sarana yang mendukung, perencanaan yang baik dalam hal sasaran dan target pencapaian. Sehingga ada umpan balik terhadap kinerja pegawai. Serta motivasi pemimpin dalam mendukung proses tersebut.

### **2.1.7 Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2018:97) penilaian kinerja adalah tindakan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menilai kinerja dan perilaku anggota staf dan memutuskan kebijakan baru. Evaluasi adalah proses menganalisis, mengevaluasi, atau menetapkan nilai, karakter, atau kedudukan berbagai item, orang, atau komoditas.

Penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, yaitu

1. Administratif,
  - a. Sebagai dasar dalam memberikan promosi atau pemecatan pegawai.
  - b. Kompensasi, dalam hal ini berkaitan dengan gaji yang seharusnya di berikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
  - c. Sistem dalam orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai.
  - d. Pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan dan penugasan pada tugas.
2. Penggunaan pengembangan,
  - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
  - b. Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai.

c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik.

d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

### **2.1.8 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan atau dilaksanakan, oleh pimpinan organisasi, pegawai.

Wirawan (2020:43) Penilaian kinerja adalah seni dalam memberikan pandangan objektif terhadap kinerja pegawai dalam kaitannya dengan seperangkat standar, tata tertib dan hasilnya.

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan.

Menurut Wirawan (2020:45) Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk penilaian kinerja pegawai:

- a. Penilaian kinerja menawarkan data yang diperhitungkan untuk menentukan gaji dan promosi.
- b. Dengan bantuan penilaian kinerja, manajer dan staf dapat merefleksikan dan mengevaluasi perilaku mereka saat ini baik positif maupun negatif dan menyusun ulang perilaku tersebut sedemikian rupa sehingga memajukan budaya organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- d. Saat ini, evaluasi kinerja sangat penting bagi semua organisasi, terutama bagi organisasi bisnis, mengingat persaingan yang ketat di antara mereka.
- e. Pemerintah akan menerima masukan mengenai keadaan korporasi melalui hasil evaluasi kinerja tambahan. Hal ini melibatkan kontribusi terhadap evaluasi kinerja perusahaan oleh lembaga pemberi pinjaman.

### **2.1.9 Indikator Kinerja**

Menurut Moehariono (2021:113) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu) hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
2. Kuantitas (mutu) hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

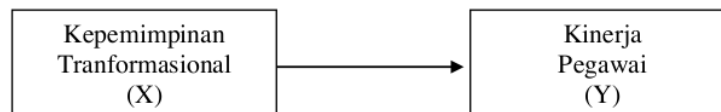
## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Hardani & Dkk, (2020:56) kerangka pemikiran penelitian adalah abstraksi dari suatu bahasan berupa indikator-indikator dan asumsi-asumsi yang mendukung, sehingga dapat membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti.

Bentuk dari kerangka pemikiran merupakan bagan konseptual yang berisikan tentang bagaimana teori-teori tersebut saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting untuk dibahas dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu: Kepemimpinan Tranformasional (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan bagan sebagai berikut:

**Gambar. 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : diolah oleh penulis 2023*

Dimana pada gambar di atas merupakan kerangka yang akan dibuktikan oleh peneliti mengenai ada atau tidak Kepemimpinan

transformasional (X) memiliki hubungan dengan variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y).

Kepemimpinan transformasional (X) adalah sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, mengayomi bagi pegawai sehingga dapat berpengaruh dan membuat pegawai merasa percaya diri, bangga, serta menumbuhkan sikap loyalitas terhadap kinerja.

Kinerja Pegawai (Y) merupakan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sudjana (2020:54) menyatakan bahwa "Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan sementara terhadap sesuatu hal yang dibuat. Secara umum asumsi ini yang akan menjelaskan mengenai dugaan terhadap suatu kasus, fenomena atau kejadian yang dibahas dalam suatu penelitian.

Sedangkan Suryabrata (2021:71) bahwa "Hipotesis merupakan kebenaran sementara bersifat tentatif (*tentative proposition*), dari berbagai asumsi-asumsi yang ditemu oleh peneliti dilapangan dan akan dibuktikan kebenarannya"

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara". Dengan bentuk sebagai berikut:

Ho  $H_a$ = Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara

$H_0$  = Tidak ada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada dasarnya telah dilaksanakan. Penelitian terdahulu dibutuhkan sebagai landasan dan bahan perbandingan dalam pembahasan yang sama.

Penelitian pertama dilakukan oleh Rahma (2019) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung”. Dalam *Journal Of Chemical Information And Modeling*, penulis mengangkat suatu penelitian dengan metode dan jenis penelitian Kuantitatif.

Penelitian ini membahas mengenai ada atau tidak hubungan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai di balai pendidikan dan pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung. Dengan hasil penelitian bahwa ada hubungan yang terjadi dengan tingkat signifikansi sebesar 58%.

Persamaan dengan penelitian ini adalah tujuan penelitian dan pembahasannya mengenai kepemimpinan transformasional, tetapi perbedaannya dapat ditemukan pada pembahasannya mengenai disiplin kinerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Oupen & Yudana, (2020) dengan judul penelitian “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD” penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Buleleng, Prov. Bali. Dengan jenis penelitian Kuantitatif.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SD Gugus III Kecamatan Buleleng yang berjumlah 153 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil menggunakan teknik proporsional *random sampling*, sebanyak 40 orang guru.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja,

Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD dengan nilai signifikansi sebesar 78,2 %.

Dengan kesimpulan ada pengaruh yang terjadi karena adanya kepemimpinan transformasional, budaya berorganisasi, disiplin dan motivasi kinerja terhadap komitmen organisasional.

Sama halnya dengan penelitian ini yang akan membahas mengenai ada atau tidak pengaruh yang diciptakan dari kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Yang menjadi perbedaan lokasi, responden dan pembahasan lainnya, seperti motivasi dan budaya organisasi yang tidak terlalu dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi”.

Penelitian dilaksanakan di PT Hamatek Indo bagian lapangan atau workshop dengan jabatan Fitter dan Semi Fitter. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi penelitian ini adalah 114 orang karyawan PT. Hamatek Indo. Teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Penelitian ini membahas mengenai tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi yang seringkali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui seberapa signifikan atau nilai kontribusi dari kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan penelitian ini, didapati beberapa persamaan yaitu membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NAMA/JUDUL	PERSAMAN	PERBEDAAN
Rahma (2019) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan PUPR Wilayah Iv Bandung”		1.
Oupen & Yudana, (2020) dengan judul penelitian “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD”	1.	1.
Aulia (2021) dengan judul penelitian	1.	1.

“Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi”		
---	--	--

*Sumber : diolah oleh penulis 2023.*



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam rangka mencari, mengetahui, dengan tujuan agar menemukan ilmu pengetahuan dengan cara yang ilmiah dan tersusun secara sistematis.

Menurut Yusuf (2019:23) dalam bukunya berjudul “Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan” secara umum penelitian dibagi dalam 3 jenis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang datanya adalah data kualitatif sehingga analisisnya juga analisis kualitatif (*deskriptif*).
2. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (*inferensi*). Dalam prosesnya diolah secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Maka dapat disimpulkan kuantitatif tidak berbicara mengenai perbandingan teori yang akan menghasilkan suatu teori baru, melainkan untuk mengetahui suatu nilai kecenderungan suatu fenomena yang memengaruhi suatu objek.
3. Penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif (*mix method*) adalah penelitian yang datanya terdiri dari penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif sehingga analisis datanya pun menggunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Penelitian metode campuran (*mixed methods research design*) adalah suatu prosedur untuk mengumpulkan, menganalisis, “dan mencampur” metode kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian atau serangkaian penelitian untuk memahami permasalahan penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Menurut Nazir (2018:123) “Variabel penelitian adalah sebuah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai”. Dapat diartikan bahwa variabel merupakan suatu konsep awal yang akan dikembangkan berdasarkan kebutuhan, keperluan dalam suatu penelitian.

Menurut Sugeng (2020:28) ada beberapa jenis variabel dilihat dari keperluan dan kegunaan dalam suatu penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas, merupakan variabel yang terjadi karena adanya suatu perubahan atau memberikan pengaruh kepada variabel *dependent*. Dalam penelitian biasanya ditandai dengan kata pengaruh, dampak.
2. Variabel *dependent* atau variabel terikat, merupakan variabel yang tidak dapat diubah atau terikat dan bersifat *absolut*.
3. Variabel *moderator*, merupakan jenis variabel yang secara keseluruhan memiliki hubungan dengan variabel terikat atau bebas dalam ukuran seberapa lemah atau kuatnya variabel tersebut.
4. Variabel *intervening*, merupakan variabel dengan nilai infiniti ( $\infty$ ) atau tidak dapat diteliti, atau tidak memiliki ukuran.
5. Variabel *controlling*, merupakan variabel yang berperan sebagai batasan-batasan bagi variabel bebas dan terikat, dengan tujuan supaya tidak terkontaminasi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam suatu penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui ada 5 jenis dan bentuk dari variabel penelitian, akan tetapi secara umum variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel *independent* atau bebas dan variabel *dependent* atau terikat.

### 3.2.1 Identifikasi Variabel

Menurut Benu (2019:34) bahwa ada suatu hubungan diantara tiga variabel yang merupakan kerangka yang akan dibuktikan oleh peneliti mengenai ada atau tidak variabel  $X_1$ , memiliki hubungan dengan variabel  $X_2$ , secara parsial, sedangkan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel bebas, variabel  $Y$  dan membentuk hubungan simultan atau secara seluruh. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu:

1. Variabel  $X$  (*Independen*) adalah Kepemimpinan Transformasional, merupakan sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, mengayomi bagi pegawai sehingga dapat berpengaruh dan membuat pegawai merasa percaya diri, bangga, serta menumbuhkan sikap loyalitas terhadap kinerja.

2. Variabel terikat (*Dependen*) adalah Kinerja Pegawai, merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 3.2.2 Indikator Variabel

Menurut Mustakini (2018) Indikator adalah variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunaannya tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi.

Adapun indikator dari variabel X dan Y sebagai berikut;

- a) Indikator kepemimpinan tranformasional (X). Menurut Bass dan Alvio (dalam Yukl, 2019):

5. *Idealis influence* atau kharisma, dapat diartikan sebagai pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Serta bertindak sebagai role model bagi pegawai dalam berperilaku, berkomunikasi, dan bersikap pada suatu tugas dan masalah.
6. *Inspirational motivation* atau motivasi inpirasional, perilaku pemimpin yang menginspirasi dan merangsang antusias-me bawahan agar dapat berprestasi serta menumbuhkan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusias-me bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau instasi.
7. *Intellectual stimulation*, terciptanya suatu iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas pegawai.
8. *Individualized consideration* atau pertimbangan individual, faktor perhatian yang diberikan oleh para pemimpin secara khusus dengan pendekatan personal, didasari tujuan untuk perkembangan pegawai kearah yang positif.

- b) Indikator kinerja pegawai (Y). Menurut Moheriono (2021:113) sebagai berikut:

6. Kualitas (mutu) hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
7. Kuantitas (mutu) hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

8. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
9. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
10. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

### 3.2.3 Defenisi Operasional

Menurut Hardani & Dkk (2020:89) Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan tujuan selain mamberikan arti sederhana, defenisi operasional juga bertujuan untuk memberikan spesifikasi terhadap ukuran suatu konsep pernyataan atau pertanyaan ilmiah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka defenisi operasional pada penelitian dapat disimak pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan	Item
Kepemimpinan Transformasional (X), merupakan sikap atau perilaku seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, mengayomi bagi pegawai sehingga dapat berpengaruh dan membuat pegawai merasa percaya diri, bangga, serta menumbuhkan sikap loyalitas terhadap kinerja.			
Kinerja Pegawai (Y), merupakan hasil dari suatu proses yang			

mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.			

Sumber: diolah oleh penulis 2023

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:45) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dari penjelasan diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian, pegawai Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara. Dengan jumlah sebanyak 35 Orang.

Selain itu ada beberapa ketentuan populasi responden yang dikategorikan oleh penulis yang akan mengacu pada jumlah sampel yaitu:

1. Pegawai dengan status, PNS atau pegawai negeri sipil.
2. Aktif dalam kegiatan organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara.
3. Pegawai Negeri Sipil dengan masa bakti kurang lebih 2 tahun, hal ini berhubungan dengan komitmen organisasi.

12

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan tenaga atau waktu maupun kesanggupan, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Arikunto (2019:134) “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Dari penjelasan diatas maka yang menjadi sampel dalam penelitian, adalah seluruh jumlah populasi yaitu, Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara. Dengan jumlah sebanyak 35 Orang.

### 3.4 Instrument Penelitian

Intrument penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi secara kuantitatif, antara lain hubungan antara setiap variabel, kebenaran dalam suatu asumsi serta nilai atau angka dalam bentuk ststistik.

Menurut Creswell (2022:38) Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur dalam metodologi penelitian kuantitatif, yang berguna untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti.

Adapun alat-alat yang digunakan dalam melaksanakan penelitian. Menurut Arikunto (2019:54) sebagai berikut:

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan daftar dari pernyataan yang setiap alternatif jawabannya berhubungan dengan bahasan masalah yang sedang diteliti. Proses pengumpulan data dengan cara menyiapkan daftar pertanyaan dan diedarkan pada saat dilokasi penelitian sesuai dengan populasi dan sampel yang diteliti.

2. Skala pengukuran

Merupakan rentang nilai dari altenatif jawaban, yang dibuat dalam bentuk score atau angka. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* adalah opsi pilihan yang berguna dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi subjek penelitian terakait masalah yang dibahas dalam penelitian.

Opsi pilihan dalam skala pengukuran *likert* menurut Sugiyono (2020:58) sebagai berikut

- a. STS atau sangat tidak setuju dengan skor : 1
- b. TS atau tidak setuju dengan skor : 2
- c. S atau setuju : 3
- d. SS atau sangat setuju dengan skor : 4

### 3.5 Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dimana data dalam penelitian diperoleh, dalam hal ini mengenai buku-buku dan data lapangan yang merupakan pendukung keabsahan suatu penelitian.

Menurut Hasan (2019:9) ada dua jenis data yang dilihat dari sumbernya dan sering digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Data Sekunder merupakan data yang bersumber dari catatan yang ada pada tempat penelitian, dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian peneliti memperoleh data melalui sumber seperti buku, laporan, jurnal dan *website* yang mendukung penelitian.
2. Data primer adalah data asli atau sebenarnya yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya. Data primer juga disebut sebagai data yang bersifat *up to* data atau sesuai dengan yang terjadi dilapangan. Pengumpulan data primer dilaksanakan dengan disembarkannya angket atau kuesioner.

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Hasan (2019:13) menyatakan bahwa: “Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan (*observation*), wawancara (*interview*), angket (*kuesioner*), dokumentasi, dan gabungan keempatnya”.

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*kuesioner*),

Angket atau kuesioner yaitu merupakan suatu instrumen yang berisikan item-item atau butir-butir pernyataan, yang akan ditanyakan kepada responden. Jawaban responden atas angket yang telah didarkan oleh penulis, selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan teknik analisa yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa, maka data tersebut dapat berarti dan bermakna.

Menurut Sugiyono (2020:245) “Dalam penelitian kuantitatif teknik analisa data yang digunakan diarahkan untuk rumusan masalah atau mengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”.

Sebelum melakukan analisis data, penulis terlebih dahulu melakukan pengolahan data yang bertujuan mempermudah penulis dalam menganalisis secara statistik.

Adapun langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut:

#### 1. Editing

Hasil dari angket dan wawancara yang telah diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner akan melalui proses suting (edit) sebelumnya.

#### 2. Coding

Setelah melaksanakan suting atau edit, selanjutnya akan dilakukan pengkodean atau coding, dengan cara mengubah data yang pada



awalnya berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

### 3. Entri data

Hasil dari masing-masing responden dalam bentuk kode (angka) dimasukkan ke dalam program atau *software*.

#### 3.7.1 Verifikasi Data

Verifikasi data dibutuhkan untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan pengelolaan data yang salah, maka penulis terlebih dahulu mengecek kembali angket yang telah diperoleh dari responden apakah sesuai dengan petunjuk atau tidak, sehingga penulis juga mengetahui angket mana yang telah dijawab dan belum terjawab oleh responden.

Verifikasi data dilakukan dengan menggunakan program *microsoft excel*, tahap ini dibutuhkan agar tidak ada yang mengalami *error function* atau data cacat yang terkendala sehingga tidak dapat diproses dengan alat pengolahan data.

#### 3.7.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah suatu ukuran yang digunakan dalam menentukan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Angket yang diedarkan kepada responden memiliki 5 (Lima) pilihan jawaban, serta memiliki bobot yang berbeda-beda yaitu SS dengan skor 4, S dengan skor 3, TS dengan skor 2 dan TST dengan skor 1.

### 3.7.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Arikunto (2019:124) “Instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan penting yaitu valid dan reliabel”.

Sebelum melaksanakan uji validitas dan reliabilitas tahapan pertama yang digunakan adalah dengan substitusi tabulasi setiap jawaban responden dengan menggunakan program *Microsoft excel*. Selanjutnya dapat diolah dengan dua cara yaitu, secara manual dan secara berbasis aplikasi yaitu aplikasi pengolah data statistik IBM SPSS *Statistics* dengan versi 26.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah item pernyataan atau instrument atau kuesioner dikatakan sah atau valid apabila item pernyataan atau instrument atau kuesioner tersebut mampu menunjukan kecenderungan nilai kebenaran.

Validasi dilakukan secara otomatis dengan menggunakan aplikasi pengolah data statistik IBM SPSS *Statistics* dengan versi 26.

Maka Sebuah item pernyataan atau instrument atau kuesioner dikatakan sah atau valid apabila memenuhi kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau nilai *instrument* lebih besar dari nilai *r tabel*.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021:45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Variabel dalam penelitian akan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan menunjukkan nilai konsisten atau stabil, yang terukur secara periodik.

Pengolahan reliabel data dalam penelitian ini, secara otomatis dengan menggunakan aplikasi pengolah data statistik IBM SPSS *Statistics* dengan versi 26.

Menurut Sugiyono (2018:220) Adapun ketentuan yang harus diketahui reliabel atau tidak reliabelnya suatu data dengan menggunakan analisis reliabilitas *Cronbach Alpha*.

1. Apabila hasil  $\alpha \leq 0,6$  (nilai *alpha* lebih kecil dari 0,6), maka hasil perhitungannya **tidak konsisten/tidak reliabel**.
2. Apabila hasil  $\alpha \geq 0,6$  (nilai *alpha* lebih besar dari 0,6), maka hasil perhitungannya **konsisten/reliabel**.

#### 3.7.4 Koefisien Korelasi

Menurut Ghozali (2021:66) Uji korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hasilnya dinyatakan dalam koefisien korelasi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Variabel X dan Variabel Y, **dinyatakan memiliki hubungan** apabila nilai hitung berada diantara -1 hingga 1.
2. Variabel X dan Variabel Y, **dinyatakan tidak memiliki hubungan** apabila nilai hitung 0.

#### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. Disebut juga koefisien penentu dilambangkan dengan K.D. maka pada penulisan ini koefisien determinan digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

$r^2$  = Nilai koefisien x dan y

100% = *Persent*

### 3.7.6 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2021:149) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statistic parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Dengan ketentuan sebagai berikut

1. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari (<) 0,5 maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.
2. jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari (>) 0,5 maka distribusi data adalah normal.

Pendekatan atau rumus yang digunakan dalam mencari nilai uji normalitas data adalah *Kolmogorov-smirnov*, dengan ketentuan jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari (>) 0,5 maka distribusi data adalah normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (*independent*). Jika ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dapat dinyatakan adanya gejala multikorlinear pada penelitian.

Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Di antara

variabel independen terdapat kolerasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan.

### 3.7.7 Uji Hipotesis *t*

Uji hipotesis merupakan suatu pengolahan data secara statistik dimana pengujian ini bertujuan untuk mengambil suatu keputusan mengenai asumsi-asumsi atau dapat berupa uji kebenaran mengenai fenomena yang terjadi.

Menurut Moloeng (2020:43) Uji hipotesis merupakan suatu keharusan dalam penelitian secara kuantitatif, hal ini bertujuan untuk menentukan keputusan berupa nilai signifikan yang mempengaruhi suatu fenomena, baik secara parsial atau hubungan antar variabel X dan simultan hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel terikat (Y) atau dependen.

Uji *t* bertujuan untuk mengetahui **ada atau tidaknya** pengaruh yang disebabkan oleh variabel X atau variabel *independent* terhadap variabel Y atau *dependent*.

Dengan ketentuan berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Maka variabel  $X_1, X_2$  **tidak** berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka variabel  $X_1, X_2$  **memiliki (ada)** berpengaruh terhadap variabel Y.

Proses perhitungannya di atas menggunakan pengolahan data statistik berbasis aplikasi yaitu aplikasi IBM SPSS dengan tujuan agar dapat menghasilkan nilai dan data yang lebih akurat.

### **3.8 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian berada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara, yang beralamat di Jalan Gowe Zalawa-Desa Fadoro Fulolo Lotu, Kode Pos. 22856.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.3 Deskripsi Temuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Kabupaten Nias Utara. Adapun beberapa hal yang menjadi temuan penulis dalam penelitian yang berkaitan dengan gambaran umum lokasi penelitian, gambaran pegawai yang meliputi umur, pendidikan dan jenis kelamin sebagai berikut.

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian berada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara, yang beralamat di Jalan Gowe Zalawa-Desa Fadoro Fulolo Lotu.

Kantor Setda Kabupaten Nias Utara mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati. Oleh karena sumber daya manusia penunjang tugas, kinerja harus berada pada kualitas yang baik di tuntuk agar ulet, cekatan, kooperatif dan efisien.

##### **4.1.1.1 Gambaran Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara**

Dengan jumlah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 Jiwa, sedangkan perempuan sebanyak 9 Jiwa, data ini sesuai dengan data statistik penduduk dalam Stuktur Organisasi di Kantor Setda Nias Utara.

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Pegawai Kantor SETDA Nias Utara**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki		

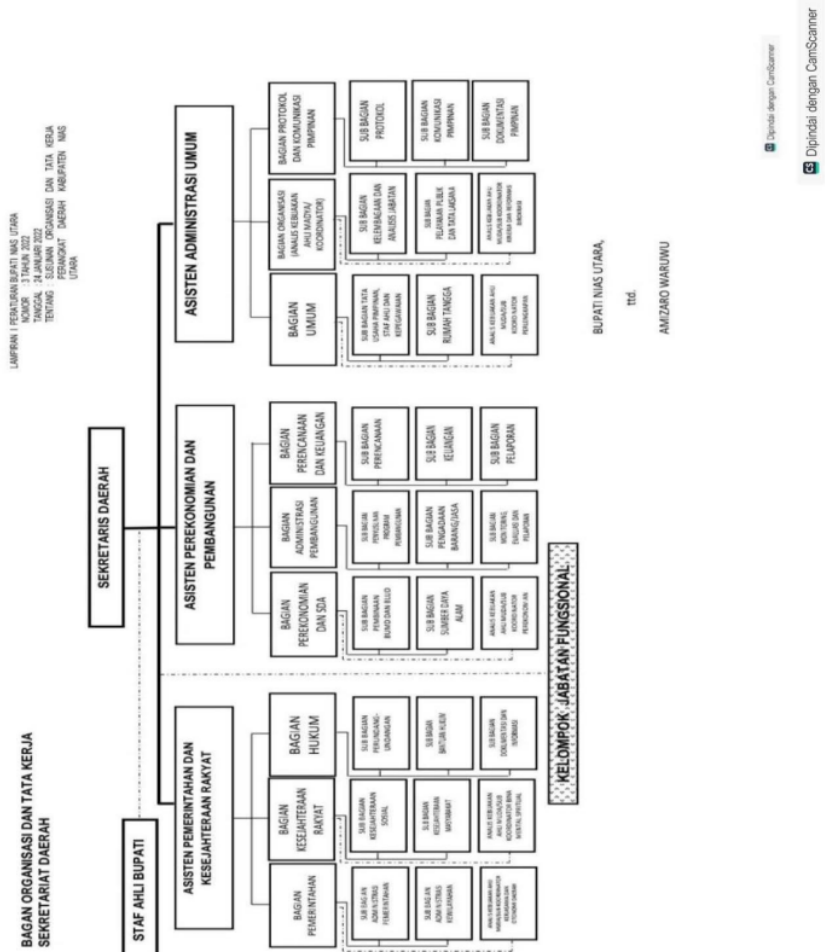
2.	Perempuan		
<b>Total</b>			

Sumber: Struktur Organisasi di Kantor Setda Nias Utara.

#### 4.1.1.2 Struktur Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara

Bagan 4.1

### STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NIAS UTARA





#### 4.1.2 <sup>6</sup> Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik karena adanya dukungan dari lokasi dan orang-orang yang berada pada lokasi penelitian tersebut sebagai responden yang memberikan data dan informasi terkait tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara.

Selain itu ada beberapa ketentuan populasi responden yang dikategorikan oleh penulis yang akan mengacu pada jumlah sampel yaitu:

4. Pegawai dengan status, PNS atau pegawai negeri sipil.
5. Aktif dalam kegiatan organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara.
6. Pegawai Negeri Sipil dengan masa bakti kurang lebih 2 tahun, hal ini berhubungan dengan komitmen organisasi.

##### 4.1.2.1 Karakteristik Umur Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yaitu PNS atau pegawai negeri sipil, aktif dalam kegiatan organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara dan dengan masa bakti kurang lebih 2 tahun, hal ini berhubungan dengan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden**

Rentang Umur	Jumlah Responden	Persentase
25-34		
35-44		
45-56		
<b>Total</b>		

*Sumber Data: Diolah oleh Peneliti 2024.*

#### 4.1.2.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki		
2.	Perempuan		
<b>Total</b>			

*Sumber Data: Diolah oleh Peneliti 2024.*

#### 4.1.2.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan dari Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
DIII		
S-1		
S-2		
<b>Total</b>		

*Sumber Data: Diolah oleh Peneliti 2024.*

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Verifikasi Data

Berdasarkan tahapan dalam pengolahan data hasil penelitian yang diawali dengan verifikasi data yang telah diperoleh merupakan kegiatan



10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
ΣX											

Sumber: Angket diolah oleh peneliti 2024.

Pengolahan data tersebut di atas, penulis membuat rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan alternatif jawaban. Jika responden memilih alternatif SS = 4, alternatif S = 3, alternatif TS = 2, dan alternatif STS = 1, demikian juga dengan responden yang kedua sampai dengan responden yang ke lima puluh tujuh.

Rekapitulasi jawaban disesuaikan dengan jumlah setiap opsi yang dipilih oleh setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan alternatif jawaban sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel X**

Res.	Alternatif				Jumlah	Skor
	A	B	C	D		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						



15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														
26														
27														
28														
29														
30														
31														
32														
33														
34														
35														
ΣY														

Sumber: Angket diolah oleh peneliti 2024.

Hasil perhitungan jawaban Variabel Y, sesuai dengan alternatif jawaban sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y**

Res.	Alternatif				Jumlah	Skor
	A	B	C	D		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
Jumlah						
$\Sigma Y$						

Sumber: Angket diolah oleh peneliti 2024.

4

Dapat diketahui dari tabel di atas diperoleh jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 8,57 untuk alternatif S rata-rata 1,42 untuk alternatif TS rata-rata 0 untuk alternatif STS rata-rata 0.



### 4.2.3 Statistik Deskriptif

Dalam memberikan gambaran umum dalam penelitian kuantitatif, maka diperlukan statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan nilai acuan berupa gambaran mengenai masalah yang diteliti.

Statistik deskriptif dibagi dalam beberapa kategori yang menjadi fokus dari nilai kecenderungan terhadap alternatif jawaban. Kategori yang dimaksud adalah nilai maximum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Statistik deskriptif selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kepemimpinan Transformasional					
Kinerja Pegawai					
Valid N ( <i>listwise</i> )					

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Keemimpinan Transformasional 38,86 dengan standar deviasi 1,849. Selanjutnya hasil pengolahan untuk Kinerja Pegawai sebesar 38,57 dengan standar deviasi 2,429.

Dengan ketentuan *mean statistik deskriptif* > *mean teoritis* (10,00), dapat dikatakan baik. Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif menunjukan gambaran penelitian baik, dengan nilai  $(38,57-38,86) > 10,00$ .

### 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan dalam mengukur ketetapan atau keabsahan suatu item atau butir pernyataan, yang berhubungan dengan dapat digunakan atau tidak suatu instrumen dalam penelitian kuantitatif. Adapun langkah yang harus dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang telah diperoleh pada masing-masing item pernyataan.

#### A. Uji Validitas

**Tabel 4.10**  
**Validitas variabel X**

Item X	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

*Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024.*

Berdasarkan perhitungan dengan rumus pearson (Bivariate Correlation), maka hasil variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Selanjutnya pengolahan data yang sama diberlakukan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan nilai sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Validitas variabel Y**

Item Y	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

9			
10			

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024.

Setelah diketahui nilai valid atau keabsahannya, selanjutnya akan diberlakukan pengujian secara reliabel, tentunya hal ini dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar kekonsistenan instrumen dalam penelitian.

#### B. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021) suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,60.

**Tabel 4.12**  
**Cronbach Alpha**

Variabel				
Kepemimpinan Transformasional				
Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024.

Berdasarkan perhitungan dari aplikasi SPSS, rums Spearman (Bivariate Collorate) dapat diketahui bahwa nilai keabsaahan intrumen variabel X dan Y reliabel, dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka variabel X (Kepemimpinan Transformasional)  $1,000 > 0,324$  dan variabel Y (Kinerja Pegawai)  $0,887 > 0,324$ .

Berikut akumulasi validitas dan reliabelitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Cronbach Alpha**

Variabel	Jumlah Item	Koefisien Corollate (r)	Cronbach Alpha	Ket.
Kepemimpinan Transformasional				
Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Sebagaimana disajikan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang memenuhi dan berada diatas batas nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $N 35 = 0,324$ .

Untuk pengolahan data pada tabel diatas, menggunakan operasi aplikasi IBM SPSS versi, 26, dapat dilihat pada halaman lampiran.

#### 4.4 Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi SPSS adalah salah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel.

**Tabel 4.14**

*Correlations*

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan Transformasional			
Kinerja Pegawai			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

*Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024*

Dari hasil pengolahn data diatas diketahui bahwa nilai kolerasi yang dihasilkan untuk (Sig. 2-tailed) Kepemimpinan Transformasional adalah 0,000 dengan nilai residual 1 dan untuk (Sig. 2-tailed) Kinerja Pegawai adalah 0,00 dengan nilai residual 1. Maka sesuai dengan ketentuan variabel X dan variabel Y, **dinyatakan memiliki pengaruh karena nilai hitung berada diantara -1 hingga 1.**

Selanjutnya dari hasil pengolahan data diatas dikemukakan bahwa nilai keterhubungan antar variabel X dan variabel Y adalah 0,713, maka dikatakan dalam kategori tinggi.

#### 4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. Disebut juga koefisien penentu dilambangkan dengan K.D. maka pada penulisan ini koefisien determinan digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

$r^2$  = Nilai koefisien x dan y

100% = Persent

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana variabel X dan variabel Y maka dapat dihitung seberapa besar persentase variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,713) \times 100\%$$

$$KD = 71,3 \%$$

Hal ini berarti nilai determinasi apabila dipersenkan berda pada nilai 71,3% dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, dapat dijelaskan variabel Kepemimpinan Transformasional, sedangkan yang tidak dapat dijelaskan atau tidak termasuk sebesar 28,7%.

#### 4.6 Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui atau memastikan apakah variabel pada penelitian ini saling berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov (1 sample KS) dengan melihat residual pada skor atau total akumulasi alternatif jawaban. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Most Extreme Differences		

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024.

Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statistic parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Dengan ketentuan sebagai berikut

3. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari (<) 0,05 maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.
4. jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari (>) 0,05 maka distribusi data adalah normal.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel sebesar 0,312 > 0,05.

Dengan demikian, data pada penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai sig statistik probabilitas (p) > 0,05.

#### 4.7 Uji Hipotesis

Uji t dalam penelitian dibagi dalam hubungan, yang pertama ada pengaruh X (Kepemimpinan Transformasional) terhadap Y (Kinerja Pegawai) ( $X \rightarrow Y$ ), dengan sebagai berikut

- a. Ketentuan  $Dk = N - 2$ , maka  $Dk = 35 - 2 = 33$

b. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau Sig hasil  $(X \rightarrow Y) < Sig$  0,05, maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Pengolahan data berikut menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26, sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)				,727
	Kepemimpinan Transformasional				,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2024.

Dengan berpedoman pada ketentuan maka nilai  $N=35-2$  maka  $N=33$ , dengan sig sebesar 0,05 maka diperoleh nilai harga kritik pada  $t_{tabel}$  adalah 1.692.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 5.838 maka dengan hasil ini dapat dikatakan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) atau  $5.838 > 1.692$ .

Selanjutnya dengan Sig  $(X \rightarrow Y) = 0,00$  maka Sig  $(X \rightarrow Y)$  lebih kecil dari Sig 0,05 atau  $0,00 < 0,05$  atau Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka variabel  $X_1$  memiliki (ada) pengaruh terhadap variabel Y.

#### 4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat menciptakan lingkungan yang termotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja. Hal ini sangat

erat kaitanya dengan kinerja dari Pegawai, dalam percepatan pendataan, verifikasi dan penyaluran.

Salah satu fenomena yang terjadi saat ini adanya penyelewengan yang terjadi sehingga berdampak kepada kredibilitas dan Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu penelitian ini ditujukan untuk responden yang merupakan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara, sendiri dalam memberikan tanggapan dan penilaian mengenai ada atau tidaknya pengaruh yang disebabkan oleh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai yang berlokasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara, yang beralamat di Jalan Gowe Zalawa-Desa Fadoro Fulolo Lotu.

Dari hasil analisis yang berlokasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara, dapat dikemukakan bahwa:

1. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel X (Kepemimpinan Transformasional) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1-10 variabel X adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $((0,521-0,760) > 0,324)$ .
2. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel Y (Kinerja Pegawai) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1-10 variabel Y adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $((0,547-0,883) > 0,324)$ .
3. Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel X (Kepemimpinan Transformasional) memperoleh nilai sebesar 1,000 berarti dapat dipastikan bahwa angket yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $(1,000 > 0,324)$ .
4. Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Y (Kinerja Pegawai) memperoleh nilai sebesar 0,887 berarti dapat dipastikan bahwa angket yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $(0,887 > 0,324)$ .
5. Kinerja Pegawai adalah 0,00 dengan nilai residual 1. Maka sesuai dengan ketentuan variabel X dan variabel Y, **dinyatakan memiliki pengaruh karena nilai hitung berada diantara -1 hingga 1.**



Selanjutnya dari hasil pengolahan data diatas dikemukakan bahwa nilai keterhubungan antar variabel X dan variabel Y adalah 0,713, maka dikatakan dalam kategori tinggi.

6. Hasil uji determinasi, sebesar 71,3 %, Hal ini berarti nilai determinasi apabila dipersenkan berada pada nilai 71,3% dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, dapat dijelaskan variabel Kepemimpinan Transformasional, sedangkan selebihnya diluar itu tidak dapat dijelaskan atau tidak termasuk.
7. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel sebesar  $0,312 > 0,05$
8. Hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 5.838 maka dengan hasil ini dapat dikatakan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) atau  $5.838 > 1.692$ .
9. Maka **Ho ditolak, Ha diterima**. Maka variabel X memiliki (ada) pengaruh terhadap variabel Y.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Utara kemudian penulis menyampaikan beberapa kesimpulan yakni:

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai residual 1 adalah 0,00. Maka sesuai dengan ketentuan variabel X dan variabel Y, **dinyatakan memiliki pengaruh karena nilai hitung berada diantara -1 hingga 1**. Selanjutnya dari hasil pengolahan data diatas dikemukakan bahwa nilai keterhubungan antar variabel X dan variabel Y adalah 0,713, maka dikatakan dalam kategori tinggi.
2. Selanjutnya korelasi antart 2 variabel tersebut besaran 71,3 %, **Hal ini berarti nilai determinasi apabila dipersenkan berada pada nilai 71,3% dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, dapat dijelaskan variabel Kepemimpinan Transformasional, sedangkan selebihnya diluar itu tidak dapat dijelaskan atau tidak termasuk.**
3. Hasil nilai thitung variabel Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 5.838 **maka dengan hasil ini dapat dikatakan variabel Kepemimpinan Transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) atau  $5.838 > 1.692$ . Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka variabel X memiliki (ada) pengaruh terhadap variabel Y.**

#### 5.2 Saran

1. Pada pelaksanaan penelitian dilapangan, peneliti masih saja menemukan kelemahan, diantaranya masih banyak pegawai yang belum bisa jujur

dan konsisten dalam pemberian nilai sehingga berpengaruh pada pemilihan alternatif jawaban pada kuesioner.

2. Dalam pengisian kuesioner masih saja ada pegawai yang kurang cekatan dan mengerti, sehingga peneliti memerlukan banyak waktu dalam melaksanakan kegiatan penyebaran angket. Dalam hal ini perlu adanya pendampingan dari orang-orang yang berada dalam ruang lingkup yang sama sehingga dapat memberikan penjelasan secara singkat padat sehingga waktu yang digunakan dapat lebih efektif.
3. Penelitian ini diharapkan agar dilakukan penelitian lebih lanjut terutama pada penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai atau dapat menggunakan variabel lain yang ada hubungannya dengan penelitian yang relevan guna memperluas hasil penelitian.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Adapun beberapa keterbatasan peneliti dalam melaksanakan penelitian sebagai berikut:

1. Kesulitan dalam memberikan instruksi dalam pengisian kuesioner, dimana pada dasarnya penggunaan kalimat dan kata-kata telah memakai kata yang baku, sopan dan mudah dimengerti dan pada saat dilapangan masih ada saja responden yang kurang mengerti maksud dan tujuan.
2. Waktu yang terbatas, dalam hal ini peneliti menyesuaikan waktu dengan jam kerja kantor, akan tetapi untuk beberapa responden dengan jabatan struktural ada saja yang tidak bisa di jam-jam tertentu, sehingga peneliti kembali mengatur waktu agar bisa memberikan kuesioner atau angket untuk diisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. D. G. dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3486. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian. pendekatan praktik* (Revisi). Rineka Cipta.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Bahasa, T. P. K. P. P. dan P. (2019). *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- <sup>14</sup> Bangun, P. D. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Benu, F. L. dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Pertama). Prenadamedia Group.
- <sup>1</sup> Creswell, J. W. (2018). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (E.d 3). Penerbit Pustaka Pelajar.
- Daily Visecoach. (2020). *Seperti Apa Gaya Kepemimpinan Transformasional Itu?* Visecoach By Coaching Indonesia. <https://visecoach.com/articles/read/seperti-apa-gaya-kepemimpinan-transformasional-dan-transaksional-menurut-para-ahli>
- <sup>14</sup> Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komriah, D. I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Ghozali, H. I. (2021). *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, & Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Cet. I). Yogyakarta: Penerbit. CV. Pustaka Ilmu Group.
- <sup>1</sup> Hasan, M. I. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistkik 1 (Statistik Deskriptif)* (Kedua). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT.

BUMI AKSARA.

- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit: Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Moeheriono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mustakini, J. H. (2018). *Analisis & Desain : Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Nazir, M. (2021). *Metode Penelitian (Cet 14)*. Bogor: Penerbit Ghahlia Indonesia.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43.  
<https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- 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.
- Robbins, D. (2019). *Perilaku Organisasi (e. d 16)*. Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.  
<https://doi.org/979-526-100-2>
- Sudjana. (2020). *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugeng, B. (2020). *Fundamental Metodologi Penelitian kuantitatif (Eksplanatif)* (Mei 2020). Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- <sup>1</sup> Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan RD*. Penerbit Alfa Beta.
- Suryabrata, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwatno. (2022). *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Tsauri, S. (2019). *MANAJEMEN KINERJA (Cetakan I)*. Penerbit STAIN Jember Press.

- Wagiyono, S. A., Sasra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajmen Dan Bisnis Indonesia, Vol 10. No.* <https://doi.org/http://jurnal.unmuhjember.ac.id/>
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli). Rawali Pers.
- Wijono, S. (2020). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2020). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2019). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (ed. 7 cet 3). Jakarta: Penerbit Indeks.
- Yusuf, A. M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Ed. 1 Cet). Jakarta: Penerbit Kencana.

**Lampiran**

**KUESIONER/ANGKET**

**<sup>3</sup>  
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH NIAS UTARA**

---

Kepada Yth. Responden Penelitian  
Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara.

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dalima Lase

NIM : 231972017

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen S-1

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara”. Maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Penulis,

**DALIMA LASE**

**NIM 231972017**

**PETUNJUK PENGISIAN**

1.	Peneliti mengharapkan partisipasi dari bapak/I dalam mengisi kuesioner atau angket yang disebar mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Nias Utara.
2.	Terlebih dahulu untuk bapak/I untuk mengisi identitas responden atau pemberi jawaban.
3.	Sebelum mulai mengisi lembar jawaban pada angket ini, ada baiknya bapak/I, untuk membaca isi item atau konten dalam daftar pernyataan ini terlebih dahulu.
4.	Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan dengan memberikan tanda <i>checklist</i> atau centang (√) .
5.	Jawaban disesuaikan dengan kondisi yang memang terjadi saat ini, dengan alternatif pilihan jawaban yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).
6.	Apabila tidak menemukan pilihan jawaban yang sesuai, dapat memilih alternatif jawaban yang mendekati.
<b>Selamat Mengerjakan</b>	

**IDENTITAS RESPONDEN**

1.	Nama	
2.	Umur	
3.	Jabatan	
4.	Lama Masa Bakti	
5.	No. Hp	

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X)**

NO	ITEM PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan. Dalam hal ini pemimpim bukan saja menjadi model dalam menanggapi dan bersikap dalam memimpin tetapi juga dalam pekerjaan.				
2.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.				



3.	Pemimpin menanamkan rasa bangga, suka cita, nyaman dan etos kerja yang baik selama bekerja bersamanya.				
4.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.				
5.	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.				
6.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.				
7.	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.				
8.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.				
9.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.				
10.	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja.				

#### KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	ITEM PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu bekerja sesuai dengan atau dapat mencapai/melebihi target.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
3.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
5.	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan. Tapi terkadang membutuhkan rekan dan saran dari pemimpin agar tidak gegabah dan salah dalam mengambil keputusan.				
6.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.				
7.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
8.	Saya dengan kemampuan saya dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9.	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik dan dapat menjaga suasana dalam lingkungan kinerja.				
10.	Dengan rekan dan pemimpin sekarang ini saya dapat mempertahankan komitmen saya.				



# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH NIAS UTARA

## ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet Source	7%
2	<a href="http://ejournal.insightpower.org">ejournal.insightpower.org</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://repository.unsri.ac.id">repository.unsri.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
6	Submitted to University System of Georgia Student Paper	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%

9	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://journal.widyatama.ac.id">journal.widyatama.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repository.itsk-soepraoen.ac.id">repository.itsk-soepraoen.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH NIAS UTARA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---