



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN
CATATAN SIPIL KOTA BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Nurul Fadilah
021118163

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN**

NOVEMBER 2022



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL
KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL
KOTA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Senin, Tanggal : 21 November 2022

Nurul Fadilah
021118163

Menyetujui,


Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE., MM)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Fadilah
NPM : 021118163
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, November 2022



Nurul Fadilah
021118163

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
2022.*

ABSTRAK

Nurul Fadilah, NPM 021118163. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor. Di bawah bimbingan: WONNY AHMAD RIDWAN dan DEWI TAURUSYANTI. Tahun 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan terkait pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor.

Penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor dengan jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang menggunakan data primer dan sekunder, dan penentuan sampel menggunakan metode sample jenuh dengan jumlah 52 responden.

Berdasarkan tabel hasil rata – rata tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 75,33% artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor baik dan variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 74,75% artinya bahwa motivasi kerja pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor baik. Hasil analisis korelasi *Spearman Rank* yaitu sebesar 0,773 yang artinya memiliki pengaruh yang kuat, adapun nilai signifikansi sebesar $(0,00 < 0,05)$ hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja terbukti. Dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 0,597 yang artinya pengaruh yang dimiliki variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja adalah sebesar 59,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Jurusan Penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA DINAS KEPENDUDUDKAN CATATAN SIPIL KOTA BOGOR”**. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka pengajuan proposal penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis study Menegemen di Universitas Pakuan tahun 2022.

Dalam penulisan jurusan penelitian ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, ayahanda tercinta H. Modi dan ibunda tersayang HJ. Nurjanah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa tulus yang tiada henti-hentinya sehingga penyusunan proposal ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Drs. Wonny Achmad Ridwan, MM. Selaku Ketua komisi pembimbing dan Ibu Dewi Taurusyanti, SE, M.M. selaku anggota komisi pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya.
5. Bapak H. Sujatmiko Baliarto, Atd, M.M. Selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Ibu Jamilah Tuti, S. P. Selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor.
7. Segenap keluarga kakak tercinta Muhammad Muchtar, Siti Fatimah dan Muhammad Mukhlis yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat dan doa yang tulus bagi penulis selama penyusunan proposal ini.
8. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Pakuan yang telah membimbing dan memberikan ilmu serta pengetahuan selama penulis mengikuti proses belajar mengajar selama ini.
9. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor yang telah membantu dalam proses administrasi selama penulis menjadi mahasiswa.

10. Rekan-rekan kelas D Manajemen angkatan 18 di Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan yang telah banyak membantu penulis dan berjuang selama 4 tahun akhir ini.
11. Teman-teman Manajemen terutama Siti Aisah, Firas Taqiyyah Al Fakhira, Riska Novianti, Beatrice Latumetten, Cica Lestari, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu terimakasih atas kebersamaan dan dukungannya.
12. Sahabat perjuangan sejak SMP terutama Siti Nurhasanah, Achmad Sabirin yang senantiasa selalu memberikan doa serta dukungan yang tiada henti-hentinya selama menyusun proposal.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bogor, November 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.4 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	26
1.4.1 Identifikasi Masalah	26
1.4.2 Perumusan Masalah.....	26
1.5 Maksud dan Tujuan	26
1.5.1 Maksud Penelitian	26
1.5.2 Tujuan Penelitian.....	27
1.6 Kegunaan Penelitian.....	27
BAB II	28
TINJAUAN PUSTAKA	28
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	28
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	28
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	28
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	31
2.2 Kepemimpinan	33
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	33
2.2.2 Fungsi Kepemimpinan	34
2.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan	35
2.2.4 Jenis-jenis dan Tipe Gaya Kepemimpinan	36
2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan	39
2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	40
2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	40
2.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	41
2.3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	42

2.4 Motivasi Kerja.....	44
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	44
2.4.2 Bentuk – Bentuk Motivasi Kerja.....	45
2.4.3 Teori – Teori Motivasi	47
2.4.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	49
2.4.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	49
2.4.6 Indikator Motivasi Kerja	50
2.5 Penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran	52
2.5.1 Penelitian sebelumnya.....	52
2.5.2 Kerangka Pemikiran	53
2.6 Hipotesis Penelitian	55
BAB III.....	56
METODE PENELITIAN	56
3.1. Jenis Penelitian	56
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	56
3.2.1 Objek Penelitian	56
3.2.2 Unit Analisis.....	56
3.2.3 Lokasi Penelitian	56
3.3.1 Jenis Data	57
3.3.2 Sumber Data Penelitian	57
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	57
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	59
3.6 Metode Pengumpulan data	59
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data	60
3.7.1 Uji Validitas	60
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	63
3.7.3 Analisis Deskriptif.....	65
3.7.4 Analisis Regresi Sederhana	66
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	66
3.7.5 Koefisien Determinasi	66
3.7.6 Uji Hipotesis.....	67
BAB IV	68
HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	68
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	68

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor	68
4.1.2 Kegiatan Usaha.....	69
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	70
4.1.3 Profil Responden	81
4.2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor.....	84
4.2.5 Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor.....	97
4.2.6 Analisis Regresi Sederhana	109
4.2.7 Uji Koefisien Korelasi	110
4.2.8 Koefisien Determinasi	110
4.2.9 Uji Hipotesis.....	111
4.3 Pembahasan	111
4.3.1 Pra Survei Gaya Kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor	111
4.3.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor.....	111
4.3.3 Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor.....	112
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor .	113
BAB V.....	115
SIMPULAN DAN SARAN	115
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	117
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	120
LAMPIRAN.....	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.....	3
Tabel 1.2	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan” Berkeinginan bekerja melampaui target”.....	4
Tabel 1.3	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target”.....	5
Tabel 1.4	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja”.....	5
Tabel 1.5	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan”.....	6
Tabel 1.6	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan”.....	7
Tabel 1.7	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan”.....	8
Tabel 1.8	Tanggapan Responden Mengenai Peratanyaan “ Berkeinginan mengenai kendala yang dialami selama bekerja”.....	8
Tabel 1.9	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “ Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala”.....	9
Tabel 1.10	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “ Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan”.....	10
Tabel 1.11	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “ Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan”.....	11
Tabel 1.12	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “ Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja”.....	11
Tabel 1.13	Skor Total dan Rata -Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja (Y).....	13
Tabel 1.14	Data Ketepatan Waktu Masuk Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor.....	14
Tabel 1.15	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “ Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya”.....	16
Tabel 1.16	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin dapat dipercaya oleh bawahan”.....	17
Tabel 1.17	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin selalu menghargai bawahan”.....	17
Tabel 1.18	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai”.....	18
Tabel 1.19	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai”.....	19
Tabel 1.20	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan”.....	20
Tabel 1.21	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan”.....	20
Tabel 1.22	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai”.....	21

Tabel 1.23	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik”	22
Tabel 1.24	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “ Pemimpin selalu mengikutsertakanm pegawai dalam setiap pengambilan keputusan”	23
Tabel 1.25	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin selalu bersedia mendengarkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan”	23
Tabel 1.26	Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru”	24
Tabel 1.27	Skor Total dan Rata -Rata Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X).....	25
Tabel 4.28	Analisis Regresi Sederhana.....	87
Tabel 4.29	Uji Koefisien Korelasi.....	88
Tabel 4.30	Koefisien Determinasi.....	88
Tabel 4.31	Uji Hipotesis.....	89

DAFTAR GAMBAR

2.1	Konstelasi Penelitian	55
4.1	Tingkat Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.2	Tingkat Persentase Berdasarkan Usia	81
4.3	Tingkat Persentase Berdasarkan Pendidikan	82
4.4	Tingkat Persentase Berdasarkan Lama Bekerja.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Riset/Magang dari Perusahaan
- Lampiran 2 Pra Survei Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 4 *Coding* Profil Responden dan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
- Lampiran 5 *Coding* Variabel Motivasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan suatu unsur yang terpenting di dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Suatu Sistem operasi instansi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan instansi. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset maupun faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Banyak organisasi yang menyadari bahwa unsur sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi dan dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Maka dari itu diperlukannya sumber daya yang berkualitas agar suatu perusahaan semakin mudah dalam mencapai sasaran, strategi, inovasi maupun tujuan yang telah direncanakan. Agar perusahaan mampu mencapai sasaran, strategi, inovasi maupun tujuan yang telah direncanakan dan karyawan pun menjadi semakin produktif dan professional dalam bekerja, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam dunia industri.

Peranan sumber daya manusia sangat diperlukan sekali oleh organisasi manapun, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi yang bergerak di sektor bisnis. Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang di miliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Bogor utara merupakan salah satu kecamatan yang terletak di kota Bogor, yang memiliki luas Wilayah Kecamatan Bogor Utara adalah 1.772 Ha dengan kepadatan 88 Jiwa/Ha terdiri dari 8 Kelurahan, 108 RW dan 154 RT. Dinas kependudukan dan

catatan sipil kota Bogor merupakan organisasi pelaksana dalam penyediaan data kependudukan serta sebagai penganggung jawab penerbitan dokumen administrasi kependudukan seperti yang diatur dalam Undang-Undang.

Melalui kantor Dinas kependudukan dan catatan sipil ini, memberikan kemudahan untuk masyarakat Kota Bogor dalam mengurus kependudukan. Seperti layanan pengurusan dokumen penduduk seperti e-KTP, Kartu Keluarga atau KK, AKTA, Kartu Identitas Anak atau KIA, surat pindah, Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT) bagi orang asing tidak menetap, surat pengakuan dan pengesahan anak, perubahan nama, tanda bukti lapor WNA, surat numpang nikah/belum nikah, konsolidasi atau update data dan lain-lainnya menurut fungsi dan tugas dari kantor Dinas Kependudukan catatan sipil.

Melalui tugas dan fungsinya tersebut diharapkan kualitas pelayanan dan kualitas laporan kinerja pegawainya dapat ditingkatkan yang pada akhirnya laporan kualitas pelayanan dan kinerjanya menjadi kepuasan bagi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil bukan hanya unsur aparatur pemerintah, melainkan juga abdi negara dan abdi masyarakat yang pada dasarnya adalah pelayan masyarakat. Pegawai negeri sebagai aparat birokrasi selain sebagai aparatur negara dan abdi negara, juga merupakan abdi masyarakat. Sehingga kepentingan masyarakatlah aparat birokrasi harus mengabdikan diri. Aparat birokrasi sangat diharapkan memiliki jiwa pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu instansi maupun perusahaan adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah di pahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Bangun (2016) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Untuk mengukur bagaimana Motivasi kerja pada suatu instansi maupun perusahaan, bisa dilihat melalui indikator dari variabel yang diteliti. Indikator dari motivasi kerja menurut Syahyuti (2017) terdiri dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan yaitu indikator semangat kerja yang maksudnya adalah sikap semangat yang dimiliki pegawai atau keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja, pegawai akan lebih giat dalam bekerja serta konsekuennya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan maupun instansi. Untuk dapat melihat seberapa besar semangat kerja yang dimiliki pegawai tersebut, dapat di lihat

melaui data ketepatan waktu saat masuk kerja. Berikut data ketepatan waktu masuk kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor tahun 2021:

Motivasi kerja terhadap organisasi merupakan kekuatan penting dalam sebuah instansi maupun perusahaan. Untuk dapat memelihara semangat kerja dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat yang utama. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa pegawainya serta harus mengerti kekuatan dan kelemahan pegawainya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan pegawainya untuk mengimbangi kelemahan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil data responden, dapat dilihat tanggapan responden mengenai pra survei motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor yang di peroleh dari hasil kuisisioner, dan dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,3
Setuju	4	10	40	33,3
Ragu – Ragu	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	114	100
Total Tanggapan Responden			76%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden dengan presentase 33,3%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{114}{150} \times 100\% = 76\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76%,

dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 1.2 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan bekerja melampaui target

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	14	56	46,7
Ragu – Ragu	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	3	6	10,0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	115	100
Total Tanggapan Responden			76,7%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 26,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 10,0%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{150} \times 100\% = 76,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76,7%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan bekerja melampaui target.

Tabel 1.3 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	14	56	46,7
Ragu – Ragu	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	108	100
Total Tanggapan Responden			72%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{108}{150} \times 100\% = 72\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 72%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai menambah jam kerja untuk memenuhi target.

Tabel 1.4 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	12	48	40,0
Ragu – Ragu	3	6	18	20,0
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	106	100
Total Tanggapan Responden			70,7%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.4 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 40,0%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 20,0%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{106}{150} \times 100\% = 70,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 78,7%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja.

Tabel 1.5 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30,0
Setuju	4	5	20	16,7
Ragu – Ragu	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	105	100
Total Tanggapan Responden				70%

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.5 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 30,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 30 responden dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{105}{150} \times 100\% = 70\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan.

Tabel 1.6 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33,3
Setuju	4	10	40	33,3
Ragu – Ragu	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	114	100
Total Tanggapan Responden			76%	

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.6 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden dengan presentase 33,3%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{114}{150} \times 100\% = 76\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan.

Tabel 1.7 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	13	52	43,3
Ragu – Ragu	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah		30	115	100
Total Tanggapan Responden			76,7%	

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.7 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 26,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 43,3%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{150} \times 100\% = 76,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76,7%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan.

Tabel 1.8 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16,7
Setuju	4	19	76	63,3
Ragu – Ragu	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah		30	115	100
Total Tanggapan Responden			76,7%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.8 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 16,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 63,3%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{110}{150} \times 100\% = 73,3\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 73,3%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja.

Tabel 1.9 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	17	68	56,7
Ragu – Ragu	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah		30	117	100
Total Tanggapan Responden				80%

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.9 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 56,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{117}{150} \times 100\% = 80\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 80%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala.

Tabel 1.10 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	14	56	46,7
Ragu – Ragu	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	108	100
Total Tanggapan Responden			72%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.10 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{108}{150} \times 100\% = 72\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 72%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan.

Tabel 1.11 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36,7
Setuju	4	11	44	36,7
Ragu – Ragu	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	119	100
Total Tanggapan Responden			79,3%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.11 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 36,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 36,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{119}{150} \times 100\% = 79,3\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,3%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan.

Tabel 1.12 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	12	48	40,0
Ragu – Ragu	3	6	18	20,0
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	106	100
Total Tanggapan Responden			70,1%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.12 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 40,0%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 20,0%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{106}{150} \times 100\% = 70,1\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70,1%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja.

Tabel 1.13 Kuisisioner Pra Survey Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Respdnen (%)	Rata-Rata (%)
Dorongan mencapai tujuan				
1	Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	114	76	74,9
2	Berkeinginan bekerja melampaui target	115	76,7	
3	Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target	108	72	
Semangat kerja				
4	Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja	106	70,7	72,2
5	Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan	105	70	
6	Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan	114	76	
Insiatif dan kreatifitas				
7	Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan	115	76,7	77,8
8	Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja	115	76,7	
9	Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala	117	80	
Rasa tanggung jawab				
10	Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan	108	72	73,8
11	Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan	119	79,3	
12	Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja	106	70,1	

Sumber data: Data di olah/2022

Berdasarkan hasil dari kuisisioner pra survey pada motivasi kerja tersebut, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata terbesar tanggapan responden yaitu pada indikator insiatif dan kreatifitas sebesar 77,1% dan nilai rata-rata terkecil tanggapan responden yaitu pada indikator semangat kerja sebesar 72,2%. Dimana semangat kerja yang merupakan sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja, giat yang lebih baik serta konsekuennya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan instansi. Semangat kerja dapat digambarkan dengan antusias bekerja dari pegawai tersebut, hal itu dapat dilihat dari giat atau tidaknya pegawai untuk

masuk kerja. Berikut data absensi pegawai dan data ketepatan waktu pegawai saat masuk kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor tahun 2021:

Tabel 1.14 Data Ketepatan Waktu Masuk Kerja Pegawai Dinas Kependudukan San Catatan Sipil Kota Bogor Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Alpha	Terlambat
Januari	52	-	10	96
Februari	52	-	4	71
Maret	52	4	-	46
April	52	4	-	72
Mei	52	-	-	28
Juni	52	-	-	31
Juli	52	-	-	8
Agustus	52	4	-	12
September	52	-	-	7
Oktober	52	-	-	20
Nopember	52	6	2	36
Desember	52	2	-	38
Total		20	16	465

Sumber data: Data di olah/2022

Berdasarkan tabel 1.14 dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang terlambat untuk datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB. Diketahui jika, jumlah keterlambatan tertinggi yaitu pada bulan januari dengan total 96 pegawai dan tingkat keterlambatan terendah yaitu pada bulan September sebanyak 8 pegawai. Perkembangan dari januari hingga desember terbilang fluktuatif, dan dapat menekan tingkat keterlambatan di bulan September tetapi kembali naik hingga bulan Desember. Hal ini, tentu tidak sesuai dengan harapan dan target dari instansi yang mengharapkan untuk tidak adanya pegawai yang terlambat dengan standarisasi tingkat keterlambatan sebesar 0%. Motivasi kerja yang mereka rasakan dan menjadi landasan karyawan dalam bekerja yang belum maksimal karena kurang dan bahkan tidak termotivasi ataupun terganggu dalam beberapa hal, hal tersebut ditandai dengan minimnya tanggung jawab dan semangat kerja pada karyawan, seperti karyawan yang datang terlambat. Karena, setiap pegawai terlambat tentu akan berpengaruh terhadap penilaian kerja pegawai tersebut dan tentu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang ada. Hal ini, dapat diidentifikasi jika tanggung jawab dan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai menurun.

Tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat kerja terhadap organisasi merupakan kekuatan penting dalam sebuah instansi maupun perusahaan. Untuk dapat memelihara semangat kerja dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat yang utama. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa pegawainya serta harus mengerti kekuatan dan kelemahan pegawainya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan pegawainya untuk mengimbangi kelemahan yang dimilikinya. Chiang dan Wang (2017), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi dan dengan para pemimpinnya. Oleh sebab itu, kepercayaan kepada seorang pemimpin menjadi hal yang penting karena merupakan awal dari proses risiko dalam pengambilan keputusan sebuah organisasi.

Gibson et al (2018) mengemukakan bahwa dewasa ini terdapat 3 konsep gaya kepemimpinan yang masing-masing memiliki karakteristik dan kualitas-kualitas tertentu, serta paling banyak dibahas dalam buku-buku dan penelitian-penelitian pada bidang studi manajemen. Gaya-gaya kepemimpinan tersebut adalah (a) Gaya Kepemimpinan Visioner, (b) Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan (c) Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Menurut Kendra (2016) Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan organisasi dan individu di dalamnya dan mempengaruhi bawahan untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dengan meningkatkan komitmen individu yang merupakan salah satu elemen penting untuk mencapai visi organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mentransformasikan kepentingan-kepentingan organisasi di atas kepentingan-kepentingan pribadi, dan mendorong (stimulation) bawahan untuk bekerja dengan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya. Untuk mengukur bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor yaitu dengan menggunakan indikator, indikator dari gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2016) diantaranya yaitu: Pengaruh ideal/kharismatik, Pertimbangan individual, Motivasi inspirasional, dan Stimulus intelektual.

Tingginya tingkat keterlambatan pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor menandakan jika pegawai belum bekerja secara maksimal atau rendahnya motivasi kerja yang dimiliki. Untuk itu perlu diadakannya evaluasi pada permasalahan tersebut oleh pemimpin. Untuk mengetahui gambaran permasalahan yang ada pada pemimpin Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor, maka peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pra survey kepada pegawai terkait dengan

sikap pemimpin tersebut. Berikut hasil tanggapan responden mengenai pimpinan pemimpin Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor Tahun 2021 :

Tabel 1.15 Pendapat Responden Tentang Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	12	48	40,0
Ragu – Ragu	3	6	18	20,0
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	109	100
Total Tanggapan Responden			72,7%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.15 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 40,0%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 20,0%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{106}{150} \times 100\% = 72,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70,6%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya.

Tabel 1.16 Pendapat Responden Tentang Pemimpin dapat dipercaya oleh bawahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16,7
Setuju	4	19	76	63,3
Ragu – Ragu	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah		30	115	100
Total Tanggapan Responden			76,7%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.17 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 5 responden dengan presentase 16,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 63,3%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{150} \times 100\% = 76,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76,7%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin dapat dipercaya oleh bawahan.

Tabel 1.17 Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu menghargai bawahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	14	56	46,7
Ragu – Ragu	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	108	100
Total Tanggapan Responden			72%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.17 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{108}{150} \times 100\% = 72\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 72%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin selalu menghargai bawahan.

Tabel 1.18 Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36,7
Setuju	4	11	44	36,7
Ragu – Ragu	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	118	100
Total Tanggapan Responden			79,3%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.18 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden dengan presentase 33,3%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 40,0%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{118}{150} \times 100\% = 78,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 78,7%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai.

Tabel 1.19 Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	12	48	40,0
Ragu – Ragu	3	6	18	20,0
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	106	100
Total Tanggapan Responden			70,7%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.19 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 40,0%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 20,0%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{106}{150} \times 100\% = 70,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70,7%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai.

Tabel 1.20 Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30,0
Setuju	4	5	20	16,7
Ragu – Ragu	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	105	100
Total Tanggapan Responden			70%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.20 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 30,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 10 responden dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{105}{150} \times 100\% = 70\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “Setuju” mengenai Berkeinginan Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan.

Tabel 1.21 Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	11	44	36,7
Ragu – Ragu	3	5	15	16,7
Tidak Setuju	2	5	10	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,3
Jumlah		30	110	100
Total Tanggapan Responden			73,3%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.21 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 26,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 36,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3,3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{110}{150} \times 100\% = 73,3\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 73,3%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan.

Tabel 1.22 Pendapat Responden Tentang Pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,67
Setuju	4	13	52	43,33
Ragu – Ragu	3	5	15	16,67
Tidak Setuju	2	4	8	13,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		30	115	100
Total Tanggapan Responden				76,7%

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.22 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 26,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 43,3%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 16,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{115}{150} \times 100\% = 76,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76,7%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai.

Tabel 1.23 Pendapat Responden Tentang Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	13	56	46,7
Ragu – Ragu	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	90	100
Total Tanggapan Responden			60%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.23 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{90}{150} \times 100\% = 60\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 68%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik.

Tabel 1.24 Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	26,7
Setuju	4	14	56	46,7
Ragu – Ragu	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	1	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,0
Jumlah		30	119	100
Total Tanggapan Responden		79,3%		

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.24 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 26,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 46,7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 23,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 3,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{119}{150} \times 100\% = 79,3\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,3%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “Setuju” mengenai Berkeinginan Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan.

Tabel 1.25 Pendapat Responden Tentang Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	20,0
Setuju	4	12	48	40,0
Ragu – Ragu	3	6	18	20,0
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	106	100
Total Tanggapan Responden		70,7%		

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.25 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan presentase 20,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 40,0%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 20,0%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{106}{150} \times 100\% = 70,7\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70,7%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin selalu selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan.

Tabel 1.26 Pendapat Responden Tentang Pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30,0
Setuju	4	5	20	16,7
Ragu – Ragu	3	10	30	33,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,7
Jumlah		30	105	100
Total Tanggapan Responden			70%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.26 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 30,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 16.7%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 10 responden dengan persentase 33,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 13,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 6,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{106}{150} \times 100\% = 70\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×30 (Jumlah Responden) = 150. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai Berkeinginan Pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru.

Tabel 1.27 Kuisisioner Pra Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Respdnen (%)	Rata-Rata (%)
Pengaruh ideal/kharismatik				
1	Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya	109	72,7	73,8
2	Pemimpin dapat dipercaya oleh bawahan	115	76,7	
3	Pemimpin selalu menghargai bawahan	108	72	
Pertimbangan individual				
4	Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai	118	78,7	73,1
5	Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai	106	70,7	
6	Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	105	70	
Motivasi inspirasional				
7	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan	110	73,3	70
8	Pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai	115	76,7	
9	Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik	90	60	
Stimulus intelektual				
10	Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan	119	79,3	73,3
11	Pemimpin saya bersedia mendengarkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan	106	70,7	
12	Pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru	105	70,7	

Sumber data : Data diolah/2022

Berdasarkan hasil dari kuisisioner pra survey dapat diketahui bahwa nilai rata-rata terbesar tanggapan responden yaitu pada indikator pengaruh ideal/kharismatik sebesar 73,8% dan nilai rata-rata terkecil tanggapan responden yaitu pada indikator Motivasi inspirasional sebesar 72,7%. Dimana Motivasi inspirasional yang artinya

karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar atau target yang ditentukan oleh perusahaan, karena karakter seperti ini mampu membangkitkan sikap optimis dan antusias yang tinggi dari para karyawan. Hasil ini tentu selaras dengan hasil kuisioner sebelumnya pada indikator dengan rata-rata terkecil yaitu mengenai kekuatan fisik maupun mental karyawan dalam penacapaian target maupun kinerjanya dimana hasil pencapai oleh karyawan menentukan nilai pencapaian kinerja pada suatu perusahaan.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas maka dapat diidentifikasi bahwa Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan motivasi kerja hal ini tentu sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silvianita (2018), dan Restu (2021) bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASTIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA PADA DINAS KEPENDUDUDKAN CATATAN SIPIL KOTA BOGOR".

1.4 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.4.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat keterlambatan pegawai dalam waktu masuk kerja
2. Hasil kuisioner pra survey pada gaya kepemimpinan transformasional pada indikator motivasi inspirasional memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator lain

1.4.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor?
2. Bagaimana Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor?

1.5 Maksud dan Tujuan

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi, dengan menguji pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

dengan Motivasi Kerja pada dinas kependudukan cacatan sipil kota Bogor. Selain itu penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Bertolak dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor. Tujuan secara khusus adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menjelaskan Gaya kepemimpinan yang ada di pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor
2. Menganalisis dan menjelaskan pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor
3. Menganalisis dan menjelaskan tingkat Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor
4. Menganalisis dan menjelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Penelitian ini bisa dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya dan disamping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan menulis laporan penelitian di kemudian hari.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran kepada para pengembang ilmu manajemen, dan ini sangat bermanfaat untuk menentukan kebijakan teoretik khususnya dalam konteks prosedur dan proses peningkatan Motivasi kerja
 - c. Memberikan sumbangan pemikiran kepada para praktisi dan atau akademisi, khususnya mahasiswa ekonomi manajemen pada Universitas Pakuan yang ingin mengetahui kesesuaian antara harapan dan kenyataan dalam Motivasi kerja terhadap pekerjaannya.
2. Secara praktis
 - a. Memberikan tolok ukur kepada pimpinan terhadap tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi kerja.
 - b. Memberikan bahan diskusi bagi mahasiswa Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan khususnya, umumnya kepada yang berminat mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia atau Human Resources merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Portolese (2017), *“human resource management is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them, and developing strategies to retain them.”*

Menurut Gary (2017) *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labour relations, health and safety, and fairness concerns.”*

Menurut Wirawan (2017) *“Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”*

Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Flippo (2018).

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen tersebut khusus untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Soekidjo (2018).

Dari definisi-definisi diatas maka Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni memadukan berbagai kegiatan-kegiatan manajemen dalam mempengaruhi sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasinya secara terencana, terarah, dan terkendali agar terwujudnya suatu tujuan bersama.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sadili (2017), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi

atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Ada 4 (Empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Sebagai impiasinya, beberapa organisasi atau perusahaan, khususnya perusahaan-perusahaan besar menambahkan tanggung jawab sosial kedalam tujuan perusahaan mereka dan menghubungkan sumber daya manusia pada hal-hal seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan, dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara :

- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif
- 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- 5) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

Departemen sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer ini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Kalangan karyawan biasanya mengharapkan organisasi atau perusahaan memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan. Para karyawan akan bekerja efektif seandainya mereka mencapai tujuan pribadinya dalam pekerjaan. Dengan demikian, aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Cushway (2018), menyatakan bahwa tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sunarto (2018), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai output sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap input (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan bersama meliputi tujuan sosial, organisasional, fungsional, dan tujuan individual. Mempertimbangkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia, membantu dalam pengembangan, memberi dukungan, menangani berbagai krisis dan situasi sulit, menyediakan media komunikasi dan mempunyai standar dalam organisasi serta mengoptimalkan kegunaan produktivitas dalam suatu organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunyoto (2017) :

1. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

2) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalian, dan faktor-faktor fisik.

3) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

4) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan, berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

2) Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4) Integrasi

Fungsi mengintegrasikan karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenausaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Yani (2017), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi/ perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*)

3. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang

4. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada

sumber daya manusia sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

5. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempersatukan kepentingan organisasi/prusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan

6. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas sumber daya manusia agar tercipta hubungan jangka panjang.

Menurut Fajar dan Heru (2017), Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengoordinasian sumber daya manusianya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan fungsi oprasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Dari setiap fungsi yang ada fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas atau kewajiban organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan telah menjadi faktor penting dalam kehidupan manusia, terutama dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sering dikatakan suatu organisasi akan berhasil atau tidaknya sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Adapun pengertian kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2017) : Kepemimpinan adalah “cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”;

Menurut Thoah (Busro, 2017) : “Kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”;

Menurut Isniar Budiarti at all (2018:174) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang terhadap pencapaian organisasi. Kepemimpinan adalah timbal balik, dan terjadi antara orang – orang. Kepemimpinan bersifat kreatif, selalu dinamis dan melibatkan penggunaan kekuasaan (decisions of power). Kepemimpinan adalah kemampuan, proses aktivitas sosial fungsional untuk mempengaruhi perilaku seseorang/kelompok orang untuk mencapai tujuan dan pada situasi tertentu.

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.”

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017:34) mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi lima, yaitu :

1. Fungsi intruksi
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan penentu kebijakan agar keputusan yang dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.
2. Fungsi konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepafta pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.
3. Fungsi partisipasi
Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
4. Fungsi delegasi
Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.
5. Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah untuk mencapai tujuan bersama.

Terdapat fungsi kepemimpinan menurut (Ansory & Indrasari, 2018:83), antara lain :

1. Pengambilan keputusan dan merealisasikan keputusan itu
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada bawahan.
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
4. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat
5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan
6. Pemprakarsai, penggiat dan pengendali rencana
7. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan

2.2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin ini disebut dengan cara gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu., sehingga kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dibawah ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai gaya kepemimpinan, diantaranya:

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kamala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategik yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin".

Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018 : 2) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut;

1. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut;
2. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017) bahwa" Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya

kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan,tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain".

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

2.2.4 Jenis-jenis dan Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan dikutip oleh Hasibuan (2017 : 171), diantaranya menurut G.R Terry mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan diantaranya :

1. Kepemimpinan pribadi (*Personal Leadership*)
Dalam tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan non pribadi (*Non personal leadership*)
Dalam tipe ini, pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaannya dan instruksi-instruksi tertulis.
3. Kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karna menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerak kan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.
4. Kepemimpinan kebapakan (*Paternal Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk melaksanakannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.
5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)
Dalam tipe ini, pemimpin selalu melakukan musyawarah dengan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya

bergerak itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pemimpin tidak akan susah menggerakkan bawahan-bawahannya, Karena para bawahannya akan selalu menurut kepada kehendaknya.

Dan jenis-jenis kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antara pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu:

- a. Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan.
- b. Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika bawahannya gagal mencapai tujuan kinerja.

2. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verba, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dan percaya, aktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau organisasi yang tumbuh dan meningkat.

4. Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dengan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Menurut Ryani dan Dede (2019) mengemukakan gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambil-an keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang

pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Sedangkan menurut Bernard M. Bass (2011) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan¹⁴. Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia seperti pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, peneliti, dan lain-lain.

c. Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangat lah cerdas dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Dia dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, untuk membuat suatu organisasi lebih hidup, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang.

d. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan, yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis.

2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro,2018:251), antara lain :

1. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Menyusun bagian kerja
 - b) Hubungan kerja
 - c) Tujuan
2. Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
 - a) Kepercayaan
 - b) Pengambilan gagasan
 - c) Tingkat kepedulian

Sedangkan menurut Kartono (2018) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan

orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Kendra (2018) “Kepemimpinan Transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti. Pemimpin Transformasional umumnya energik, antusias, dan bergairah.”

Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan organisasi dan individu di dalamnya dan mempengaruhi bawahan untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dengan meningkatkan komitmen individu yang merupakan salah satu elemen penting untuk mencapai visi organisasi. (Bass, 2017).

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah perilaku bawahan agar memiliki kemampuan dan motivasi tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu untuk mencapai tujuan bersama. (Munandar 2018).

Dari definisi di atas maka dapat dikatakan kepemimpinan transformasional merupakan suatu kecenderungan yang dimiliki oleh pemimpin secara ideal mempengaruhi, memotivasi dengan penuh inspirasi menstimulasi intelektual dan memberikan perhatian secara individu kepada orang lain agar berbuat lebih dari yang diharapkan serta terbuka terhadap orang lain pada setiap perubahan atau

permasalahan yang terjadi di organisasi. Hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap atasan, sehingga membangkitkan kesadaran terhadap tujuan atau misi kelompok serta mampu mengajak karyawan melihat jauh ke depan melebihi kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok.

2.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Tichy dan Devana (2018) melakukan penelitian secara kualitatif terhadap beberapa orang eksekutif perusahaan besar dan menemukan bahwa pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

- a. Mencirikan diri mereka sendiri sebagai agen perubahan.
- b. Berani.
- c. Mempercayai orang lain
- d. Menggerakkan nilai (*valuedriven*).
- e. Merupakan pelajar seumur hidup (*life long learners*).
- f. Mempunyai kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, sesuatu yang serba mendua (*ambiguity*), dan ketidakpastian
- g. Penuh visi (*visionares*)

Menurut Luthans (2018), pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu:

1. Pemimpin mengidentifikasikan dirinya sendiri sebagai agen perubahan.
2. Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan resiko.
3. Pemimpin percaya pada orang-orang.
4. Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai.
5. Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (*lifelongs learners*)
6. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
7. Pemimpin juga adalah seorang pemimpin yang visioner

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2018) adalah sebagai berikut:

a) *Idealized influence (or charismatic influence)*

Mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. 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.

b) *Inspirational motivation*

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.

c) *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.

d) *Individualized consideration*

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.

Berdasarkan pemaparan menurut para ahli di atas, maka karakteristik kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari cara bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam bekerja dan usaha atau cara yang dilakukan pemimpin agar mampu memahami semua kondisi karyawan secara personal dimana melihat karyawan bukan hanya sebagai pekerja akan tetapi melihat karyawan sebagai individu.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2017) indikator dari kepemimpinan transformasional yaitu:

a. *Idealized Influence*

Merupakan proses mempengaruhi bawahan dengan emosi-emosi yang kuat namun positif, sehingga menunjukkan karakteristik pemimpin yang berperan sebagai model perilaku yang kuat bagi para bawahannya dan bawahannya sangat ingin menirukan pemimpinnya. Kepemimpinan ini

memiliki standar yang tinggi batas moral dan etika berperilaku serta dapat diandalkan melakukan hal-hal yang besar sehingga menjadi panutan bagi para bawahannya. Perilaku yang bermoral dan beretika membuat bawahannya memberikan rasa hormat dan kepercayaan kepada pemimpinnya. Kepemimpinan ini menyediakan bawahannya dengan visi dan misi yang jelas menurut persepsi bawahan sehingga diwujudkan. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan, hormat, kebanggaan loyalitas, antusiasme, dan kepercayaan bawahan.

b. *Inspirational Motivation*

Ditunjukkan oleh pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahannya atau dengan kata lain mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada bawahannya, memberikan inspirasi melalui motivasi untuk berkomitmen, menggunakan simbol sebagai usaha untuk fokus pada tugas, dan menciptakan semangat kelompok (team spirit) sehingga dapat meningkatkan optimisme, antusiasme, dan motivasi untuk melebihi harapan awal melalui dukungan dan daya tarik emosional.

c. *Intellectual Stimulation*

Merupakan proses merangsang bawahan untuk berfikir kreatif dan inovatif dalam menciptakan ide-ide dan pendekatan - pendekatan baru. Stimulasi intelektual mendorong bawahannya mencoba dan menggunakan pendekatan baru dengan cara inovatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam organisasi. Stimulasi intelektual juga mengajak bawahannya untuk menghargai kecerdasan mengembangkan rasionalitas dan pengambilan keputusan secara hati-hati.

d. *Individual Consideration*

Menyediakan iklim yang mendukung dimana pemimpin mendengar dengan hati-hati kebutuhan individu bawahannya. Kepemimpinan ini menunjukkan peran sebagai pembimbing dan penasihat ketika membantu bawahannya secara nyata. Kepemimpinan ini dapat menggunakan cara pendelegasian untuk membantu pengikutnya tumbuh dan meluangkan waktu untuk memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahannya sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus. Kepemimpinan ini memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi.

Menurut Bass (2017) menjelaskan ada 4 aspek untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

a. Pengaruh yang diidealkan (karisma) dimana pemimpin menjadi contoh

atau teladan yang baik sehingga dipercaya, dikagumi dan dihargai oleh bawahannya.

- b. Motivasi Inspirasional yang dimiliki pemimpin yang mempunyai visi ke depan, memberikan tantangan kepada bawahan dengan standar yang tinggi, berbicara dengan optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan semangat untuk mengerjakan sesuatu yang harus dikerjakan.
- c. Stimulasi intelektual dimana pemimpin mengajak bawahan memikirkan masalah-masalah lama dengan cara pandang yang baru.
- d. Perhatian individual menjadi tugas seorang pemimpin untuk memberikan perhatian kepada masing-masing kebutuhan bawahan untuk berprestasi dan tumbuh dengan berperan sebagai *coach* atau mentor.

Menurut pendapat Yukl (2017), indikator gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Pengaruh ideal/kharismatik: perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan individual: Meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut
3. Motivasi inspirasional: meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku yang tepat
4. Stimulasi intelektual : Perilaku yang meningkatkan keadaan pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Berdasarkan indikator di atas, indikator dari kepemimpinan transformasional yaitu sikap yang dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau dengan kata lain yang memiliki karisma yang dapat mendorong karyawan agar mampu berfikir secara kreatif dan inovatif, selain itu mampu merangsang bawahan untuk berfikir kreatif dan inovatif, dan bersedia untuk mendengar dengan hati-hati kebutuhan individu atau kesulitan yang dihadapi oleh bawahannya selama bekerja.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya yang minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi produktivitas kerja individual.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian motivasi dapat kita lihat dari pendapat beberapa ahli yaitu:

Menurut Santoso Soroso dalam (Fahmi 2018) “Motivasi Kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”

Menurut Chung dan Meggison (2018) “*Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it's closely performance*”.

“*Motivation is granting the driving force that creates work excitement on an individual, so that he is willing to work together effectively and integrated with all is resource to achive satisfaction. With the motivation, each individual of employess is expected to work hard and enthusiasistically to achieve hight productivity*” (Lawer,2017).

Menurut (Randhawa, 2107) “*Motivation can defined as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need*”

Menurut Bangun (2016) “Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.”

Menurut Sutrisno (2019) “Motivasi kerja adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Pengertian motivasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang tenaga kerja atau karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.4.2 Bentuk – Bentuk Motivasi Kerja

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam mamacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika kedua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong seseorang. Menurut Fahmi (2018) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi Instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Sedangkan menurut Siswanto (2017) bentuk – bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal – hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari uraian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk – bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor – faktor yang memuaskan dan timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor – faktornya bersumber pada luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji

atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerjanya dan lain-lain.

2.4.3 Teori – Teori Motivasi

Teori – teori motivasi mengenai motivasi sangat banyak tersebar dalam berbagai bidang ilmu studi. Berikut beberapa teori – teori pendekatan tentang motivasi menurut para ahli:

1. Teori/Hierarki Kebutuhan manusia

Teori ini pertama sekali di kemukakan oleh Abraham Maslow yang kemudian di uraikan oleh Mangkunegara (2018) Sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Alderfer dalam Hamali (2018), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu: *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.

- a. *Relatedness Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja
- b. *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam Fahmi (2018) teori dua faktor Herzberg yang dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *Motivation factors (intrinsik)* dan *Hygiene factor (ekstrinsik)*. Menurut teori ini yang dimaksud dengan *Motivation Factors* adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg, yang

tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Selanjutnya yang dimaksud dengan *Hygiene factors* adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

Kedua motivasi ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pihak yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi *Hygiene*.

4. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing – masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model – model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja seseorang karyawan.

Menurut model ini, motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi Motivasi seseorang antara lain adalah:

- a. Jenis sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat kerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Sehingga interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya dapat menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi untuk karyawan sehingga berakhir pula pada produktivitas yang tinggi.

2.4.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Sunyoto (2018) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Kadarisman (2017) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan,
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja,
3. Meningkatkan disiplin kerja,
4. Meningkatkan prestasi kerja,
5. Mempertinggi moral kerja karyawan,
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab,
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi,
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan dan memelihara moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagian pekerjaan yang memang dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan.

2.4.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan. Menurut Pasolong (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor eksternal
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c. Komposisi yang memadai
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor internal
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan

- c. Keinginan dan harapan pribadi
- d. Kebutuhan terpenuhi
- e. Kelemahan dan keborosan
- f. Kepuasan kerja

Kadarisman (2017) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor internal kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan, dan kepuasan kerja.

2.4.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti (2018) indikator – indikator untuk mengatur motivasi kerja, yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja, giat yang lebih baik serta konsekuennya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi. Kreatifitas adalah kemampuan karyawan atau pegawai untuk menemukan hubungan–hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
4. Rasa tanggung jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara tepat waktu.

Adapun menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2018) mengatakan bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik : Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perusahaan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan : Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial : Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri : ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut Herzberg (2018) menyatakan indikator – indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. *Satisfier Factor*/ instrinsik
 - a. Prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
2. *Hygiene Factor*/ ekstrinsik
 - a. Penggajian
 - b. Hubungan Kerja
 - c. Kondisi kerja
 - d. Keamanan kerja

Pendapat ahli, penulis menyimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang mengarahkan dan membangkitkan kemampuan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang dipengaruhi oleh faktor motivasi instrinsik dan ekstrinsik.

2.5 Penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran

2.5.1 Penelitian sebelumnya

No.	Judul	Nama Penulis	Variabel Peneliti	Persamaan/ Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial (studi di mindshare Indonesia)	Amanda Bahri Febrianti, Anita Silvanita (2018)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebagai variabel independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau variabel yang Dipengaruhi.	Persamaan : Menampilkan informasi lokasi dan objek Perbedaan : Objek Penelitian Mindshare Indonesia.	Hasil : penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial (Y) secara signifikan sebesar 44%, sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan koperasi x	Ponny Nirmalasari (2019)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebagai variabel independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, Motivasi Kerja karyawan generasi milenial (Y) sebagai variabel dependen atau variabel yang Dipengaruhi.	Persamaan : Menampilkan informasi lokasi dan objek Perbedaan : Objek (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang)	Hasil : penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X) secara signifikan (27,2%) mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) koperasi X.
3.	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi	Jesslyn Kartawidjaja (2019)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebagai variabel	Persamaan : Menampilkan informasi lokasi dan objek	Hasil : analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan

	kerja di PT. Mahameru Mekar Djaya		independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel yang Dipengaruhi.	Perbedaan : Objek CV. Sillica Jaya Sidomukti Pasir Sakti.	transfasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 30,8%.
4.	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (transformasional leadership style) terhadap motivasi kerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Selatan	Muhammad Restu Ramadhan (2021)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebagai variabel independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau variabel yang Dipengaruhi.	Persamaan : Menampilan informasi lokasi dan objek Perbedaan : Objek di kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Selatan.	Hasil uji t menunjukkan bahwa F hitung sebesar (2,919) > F tabel (1,984) dan signifikansi sebesar (0.004) < α (0,005) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan Transformasional (<i>Tranformasional Leadership Style</i>) terhadap motivasi pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.
5.	Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Karyawan CV. Cita Nasional Kabupaten Semarang	Muhamad Brilliant Rohman (2021)	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebagai variabel independen (bebas) atau sebagai variabel yang mempengaruhi, Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variable dependen atau variabel yang Dipengaruhi.	Persamaan : Variabel bebas dan tidak bebas sama Perbedaan : Objek penelitian CV. Cita Nasional kabupaten Semarang	Hasil : penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja karyawan yaitu $r = 0,716; p < 0.05$. Jadi, gaya kepemimpinan transformasional mempunyai peran dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017) bahwa Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Indikator gaya kepemimpinan

memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain: Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator, diantaranya yaitu: Menyusun bagian kerja, hubungan kerja, dan tujuan. Dan pertimbangan terdiri dari beberapa indikator : kepercayaan, pengambilan gagasan, tingkat kepedulian.

Menurut Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mentransformasikan kepentingan-kepentingan organisasi di atas kepentingan-kepentingan pribadi, dan mendorong (stimulation) bawahan untuk bekerja dengan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya. Indikator dari gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2016) diantaranya yaitu: Pengaruh ideal/kharismatik, Pertimbangan individual, Motivasi inspirasional, dan Stimulus intelektual.

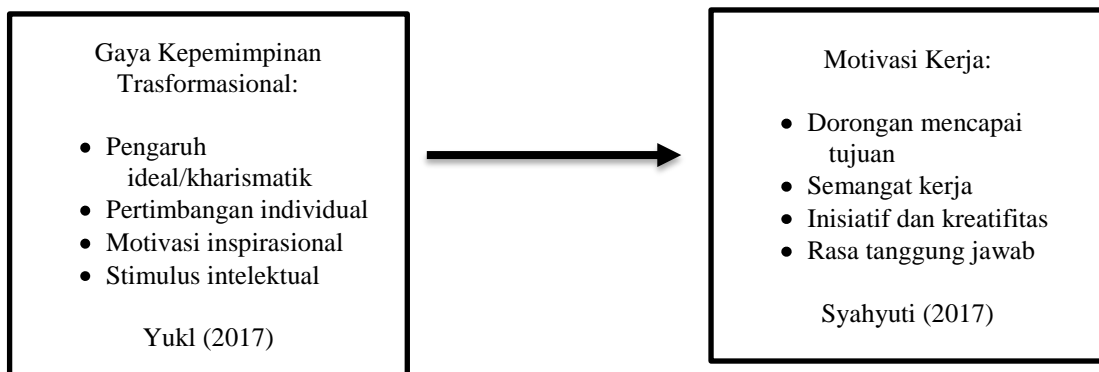
Menurut Bangun (2016) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Untuk mengukur bagaimana Motivasi kerja pada suatu instansi maupun perusahaan, bisa dilihat melalui indikator dari variabel yang diteliti. Indikator dari motivasi kerja menurut Syahyuti (2017) terdiri dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab.

Motivasi kerja terhadap organisasi merupakan kekuatan penting dalam sebuah instansi maupun perusahaan. Untuk dapat memelihara semangat kerja dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat yang utama. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa pegawainya serta harus mengerti kekuatan dan kelemahan pegawainya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan pegawainya untuk mengimbangi kelemahan yang dimilikinya.

Hasil dari kuisioner pra survey yang dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor, diketahui memiliki kelemahan pada indikator Motivasi inspirasional. Dimana Motivasi inspirasional yang artinya karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi dan sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar atau target yang ditentukan oleh perusahaan, karena karakter seperti ini mampu membangkitkan sikap optimis dan antusias yang tinggi dari para karyawan. Hasil ini tentu selaras dengan hasil kuisioner sebelumnya pada variabel motivasi, dimana memiliki kelemahan pada indikator semangat kerja yang ditunjukkan dengan data ketepatan waktu saat masuk kerja. Berdasarkan data yang ada, diketahui jika masih banyaknya pegawai yang terlambat untuk datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB. Hal ini tentu saling berkaitan dan

harus diperhatikan, karena setiap pegawai terlambat tentu akan berpengaruh terhadap penilaian kerja pegawai tersebut dan tentu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang ada. Hal ini, dapat diidentifikasi jika semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai menurun.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dapat diidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tidak dapat dipisahkan, karena gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja memiliki pengaruh. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Silvianita (2018), dan Restu (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja. Berdasarkan kerangka pemikiran dapat dibuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran peneliti menduga bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi kerja pegawai pada karyawan Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey. Metode penelitian explanatory survey adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dengan indikator Pengaruh ideal/kharismatik, Pertimbangan individual, Motivasi inspirasional, dan Stimulus intelektual. Motivasi kerja (Y) dengan indikator Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Inisiatif dan kreatifitas, dan Rasa tanggung jawab. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu, dimana data yang diperoleh dari pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor beralamat di Jl. Achmad Adnawijaya No.45A, RT.01/RW.16, Tegal Gundil, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16164.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu gambaran umum objek penelitian meliputi sejarah singkat, visi misi, dan struktur organisasi, sedangkan data kuantitatif adalah jenis data yang dapat di ukur atau dihitung yang berupa angka-angka atau bilangan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dimana data yang didapatkan yaitu berasal dari responden atau pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor.

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. diperoleh dari data perusahaan yang sudah tersedia dan data-data lain yang ada kaitan nya dengan objek yang akan diteliti.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	Pengaruh ideal/kharismatik	1. Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya 2. Pemimpin dapat dipercaya oleh bawahan 3. Pemimpin selalu menghargai bawahan	Ordinal
	Pertimbangan individual	1. Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai 2. Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai 3. Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	Ordinal
	Motivasi inspirasional	1. Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk focus terhadap pekerjaan 2. Pemimpin dapat memberikan perilaku yang	Ordinal

		<p>tepat pada pegawai</p> <p>3. Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik</p>	
	Stimulus intelektual	<p>1. Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan</p> <p>2. Pemimpin saya bersedia mendengarkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan</p> <p>3. Pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru</p>	Ordinal
Motivasi kerja (Y)	Dorongan mencapai tujuan	<p>1. Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <p>2. Berkeinginan bekerja melampaui target</p> <p>3. Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target</p>	Ordinal
	Semangat kerja	<p>1. Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja</p> <p>2. Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan</p> <p>3. Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan</p>	Ordinal
	Inisiatif dan kreatifitas	<p>1. Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan</p> <p>2. Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja</p> <p>3. Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala</p>	Ordinal
	Rasa tanggung jawab	<p>1. Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan</p> <p>2. Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan</p> <p>3. Berkeinginan untuk teliti</p>	Ordinal

		dalam bekerja	
--	--	---------------	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Non Probability Sampling. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, populasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu pada karyawan sebesar 52 pegawai. Alasan mengambil sampel tersebut karena untuk 52 pegawai tersebut memiliki pekerjaan maupun posisi yang sama agar hasil penelitian nanti tidak bias. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh atau sensus, karena jumlah populasi pada pegawai terbilang sedikit sehingga peneliti memutuskan untuk mengambil semua staff pegawai untuk dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data pada penelitian ini digunakan berbagai metode wawancara, observasi, kuesioner, dokumentasi, sedangkan data sekunder dengan study pustaka. Metode tersebut digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang saling menunjang dan melengkapi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor.

1. Penelitian Lapangan

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung yang dilakukan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang telah ditetapkan atau dapat diartikan sebagai dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

b. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti baik dalam segi gaya kepemimpinan transformasional yang ditawarkan oleh pihak perusahaan maupun kepuasan yang dirasakan oleh para konsumennya, guna untuk memperoleh data dan informasi.

c. Kuesioner

Metode yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dan disiapkan oleh penulis untuk diberikan dan dijawab oleh responden.

2. Study Pustaka

Dilakukan dengan cara mencari dan membaca buku-buku literatur perpustakaan, catatan, surat kabar, majalah, internet, dan bacaan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini data sekunder dapat diperoleh dari perpustakaan, perusahaan, atau lembaga yang menerbitkan laporan-laporan hasil survey. Dengan cara membaca serta mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan menguji kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya semua instrumen kuisisioner yang berisi pernyataan dari setiap variabel. Karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Terdapat dua macam metode pengolahan data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial, statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan statistik non-parametrik (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kedua metode tersebut.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sunyoto (2017, 115) merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X (\sum Y)}{(n\sum X^2 - \sum X^2 - \sum Y)^2}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

X : Skor butir pertanyaan

Y : Total skor

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

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel Intrinsik, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada. Item pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji validitas di gunakan untuk mengukur kuesioner apakah dikatakan valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan pada kuesioner. Sahnya suatu pertanyaan tersebut apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada butir pertanyaan kuesioner. Uji validitas dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361.

- a. Uji Validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dilakukan dengan 4 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23 terhadap 30 responden. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Pengaruh ideal/kharismatik					
1	Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya	0,469	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	Pemimpin dapat dipercaya oleh bawahan	0,578	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	Pemimpin selalu menghargai bawahan Pertimbangan individual	0,469	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Semangat Kerja					
4	Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai	0,641	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai	0,581	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	0,529	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Motivasi inspirasional					

7	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan	0,529	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	Pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai	0,751	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik	0,663	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Stimulus intelektual					
10	Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan	0,268	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
11	Pemimpin saya bersedia mendengarkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan	0,751	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	Pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru	0,663	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 3.2 hasil uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dengan kriteria rtabel 0,361 dari 12 pertanyaan diketahui terdapat 11 instrumen valid dan 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada instrumen 10.

- b. Uji Validitas pada variabel Motivasi Kerja (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Dorongan mencapai tujuan					
1	Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,567	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	Berkeinginan bekerja melampaui target	0,614	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target	0,548	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Semangat Kerja					
4	Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja	0,466	0,361	rhitung >rtabel	Valid
5	Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan	0,672	0,361	rhitung >rtabel	Valid
6	Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan	0,523	0,361	rhitung >rtabel	Valid
Inisiatif dan kreatifitas					
7	Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan	0,567	0,361	rhitung >rtabel	Valid
8	Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja	0,645	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala	0,230	0,361	rhitung<rtabel	Tidak Valid
Rasa tanggung jawab					
10	Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan	0,548	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan	0,466	0,361	rhitung >rtabel	Valid
12	Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja	0,672	0,361	rhitung >rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja, dengan kriteria rtabel 0,361 dari 12 pertanyaan diketahui terdapat 11 instrumen valid dan 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada instrumen 9.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dominikus (2016:186) Menguji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus Alpha Croncbach sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right)$$

Keterangan :

ri : nilai reliabilitas

k : jumlah item

$\sum s_i^2$: jumlah varians skor tiap-tiap item

S_i^2 : varians total

Dalam penelitian ini dikatakan reliabel apabila Croncbach's Alpha \geq 0,6, itu artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Akan tetapi apabila croncbach Alpha $<$ 0,6 maka kuesioner ini tidak reliabel. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan teknik formula Alpha Croncbach's. Kuesioner ini dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki Alpha Croncbach's \geq 0,6.

Pengujian reliabilitas instrumen varibel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	11

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,828 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

- b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	11

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

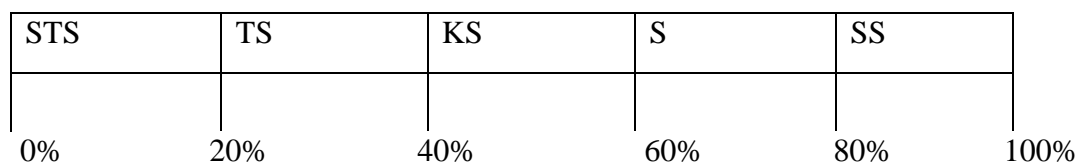
Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,795 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Motivasi Kerja sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

3.7.3 Analisis Deskriptif

Bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2017)

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor, yaitu variabel X mengenai Gaya Kepemimpinan

Transformasional dengan indikator Pengaruh ideal/kharismatik. Pertimbangan Individual, Motivasi Inspirasional, dan Stimulus Intelektual. Variabel Y mengenai Motivasi Kerja dengan indikator Dorongan mencapai tujuan, Semangat Kerja, Inisiatif dan Kreatifitas, dan Rasa tanggung Jawab. Gambaran indikator tersebut diperoleh melalui tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner dengan skala sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

3.7.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan studi ketergantungan satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. dengan rumus sebagai berikut menurut (Sugiyono,2015:270):

$$\text{Persamaan regresi sederhana } \hat{Y} = a + bx$$

Dimana:

Y = Kepemimpinan Transformasional

X = Motivasi Kerja

a = nilai intercept (konstan)

b = koefisien regresi

$$b = \frac{n \cdot xy - x \cdot y}{n \cdot x^2 - (x)^2}$$

$$a = \frac{y - b \cdot x}{n}$$

3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan (kerataan) suatu hubungan antar variabel (Nugroho 2005 : 35 – 36). Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2017 : 242).

Rumus yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N \Sigma XY - \Sigma X (\Sigma Y)}{(N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) (N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}$$

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi

disimbolkan dengan R square atau R kuadrat, dan rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam persentase

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.

3.7.6 Uji Hipotesis

Uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui signifikan dari hasil penelitian apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $B = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor.

H_a : $B \neq 0$ artinya adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor.

Adapun statistic uji dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

th = thitung

bi = koefisien regresi

Sbi = standar error koefisien

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor yaitu suatu lembaga pemerintah yang berada di jl. Ahmad Adnawijaya No.45 A Tegal Gundil, Bogor Utara, Kota Bogor. *Terminologi* "Catatan Sipil" adalah *terminologi* baku secara hukum karena atas dasar pencatatan tersebut seseorang menjadi jelas status hak sipilnya. Dalam Instruksi Presidium Kabinet No. 31/U/IN/12/1966, juga tetap menggunakan istilah "Catatan Sipil". Hal tersebut menandakan bahwa status keperdataan seseorang yang dicatatkan pada Kantor Catatan Sipil, sebagai akibat dari adanya status seseorang.

Penyelenggaraan Catatan Sipil pada jaman Pemerintah Hindia Belanda ditangani oleh Lembaga "*Burgerlijk Stand*" atau disingkat "BS" yang artinya Catatan Kependudukan atau Lembaga Catatan Sipil. Lembaga Catatan Sipil adalah "suatu lembaga yang bertujuan mengadakan pendaftaran, pencatatan serta pembukuan yang selengkap-lengkapnyanya dan sejelas-jelasnya, serta memberi kepastian hukum yang sebesar-besarnya atas peristiwa "kelahiran, pengakuan, perkawinan dan kematian".

Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, kantor *Burgerlijk Stand* (Kantor Catatan Sipil) bertugas mencatat keadaan penduduk dari segi kelahiran, perkawinan dan kematian. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda mewajibkan semua warga golongan eropa mendaftarkan diri atas peristiwa kelahiran, perkawinan, perceraian dan kematian.

Melalui upaya ini pemerintah Hindia Belanda dapat mengetahui secara pasti berapa banyak orang Eropa dan berapa pertambahannya. Dengan berlandaskan kepada daftar yang diperoleh melalui *Burgerlijk Stand* ini, Pemerintah Hindia Belanda secara mudah menyiapkan segala keperluan sejak dari masalah sandang, pangan sampai dengan papan serta kepentingan umum lainnya, sehingga nampak sekali golongan ini lebih sejahtera dibandingkan dengan golongan lainnya.

Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor semakin hari menunjukkan performanya. Sejak tahun 2019, Disdukcapil kota Bogor menghadirkan pelayanan secara *online* untuk seluruh masyarakat kota Bogor. Dengan hadirnya pelayanan online Disdukcapil kota Bogor ini, banyak masyarakat yang terbantu. Mulai dari efektivitas pelayanan hingga kecepatan proses pembuatan dokumen maupun pengambilan dokumen. Selain pelayanan *online*, Disdukcapil baru-baru ini

menghadirkan layanan *drive thru*. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kependudukan dan pencatatan sipil
4. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Visi dan Misi Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor :

b. Visi

- Mewujudkan Masyarakat Kota Bogor Tertib
- Administrasi Kependudukan

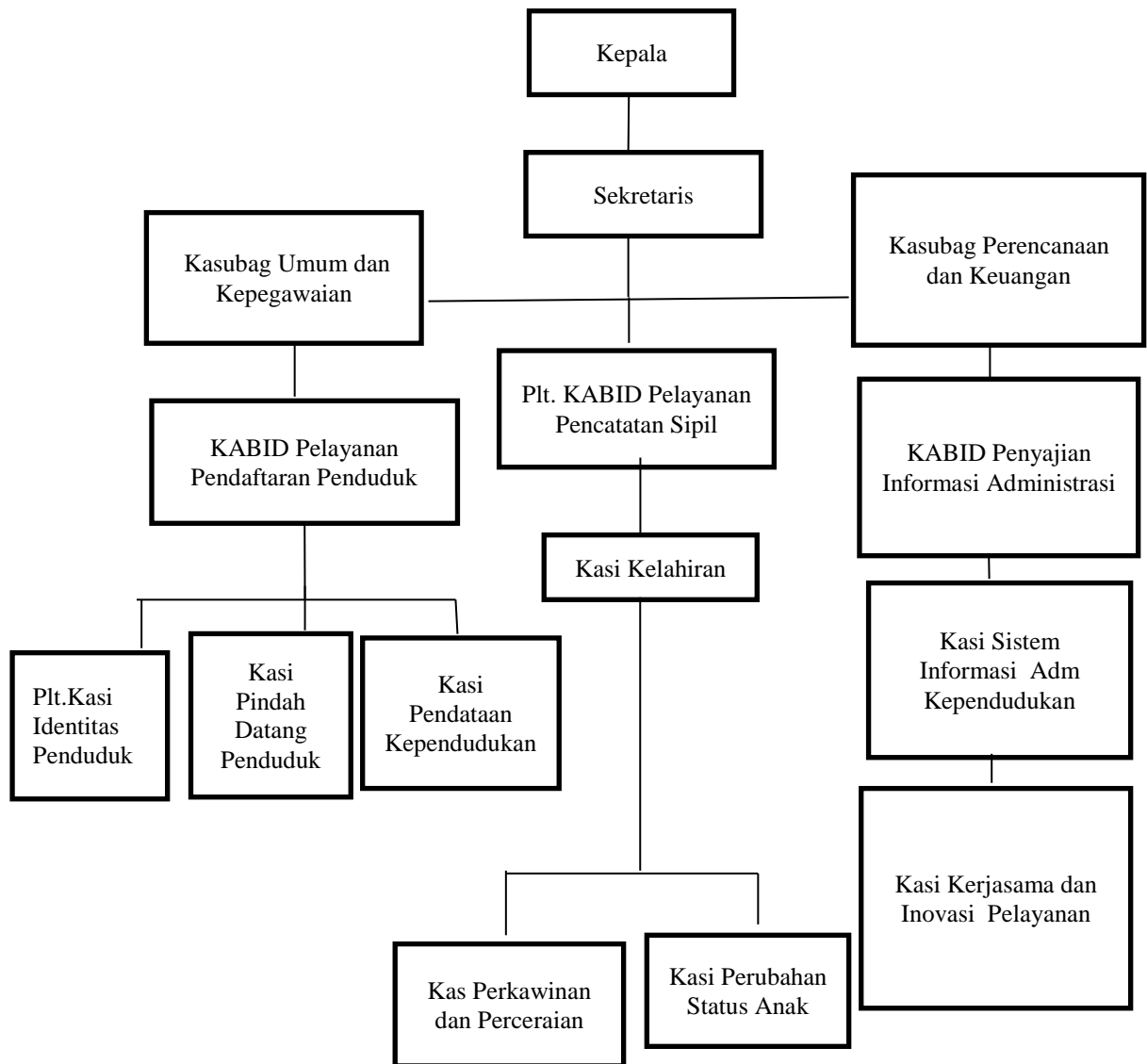
c. Misi

- Untuk Mencapai Visi Kota Bogor Maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor Harus Memiliki Misi Sebagai Berikut :
- Melayani Administrasi Kependudukan yang Profesional
- Akuntabilitas Sebagai Wujud Ketransparanan Publik
- Penataan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil

4.1.2 Kegiatan Usaha

Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor merupakan salah satu unit kerja teknis yang di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Sebagai bidang pengurusan dokumen penduduk. Kegiatan usaha nya seperti pembuatan e-KTP, Kartu Keluarga atau KK, Akta Kelahiran, Kartu Identitas Anak (KIA), Surat Pindah, Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT) bagi warga asing tidak menetap, Pengakuan dan Pengesahan Anak, Perubahan Nama, Tanda Bukti Lapor WNA, Surat Numpang Nikah atau Belum Nikah, dan Konsolidasi atau Update Data.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : Data Sekunder, Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor

Uraian tugas Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor yaitu sebagai berikut:

2. Kepala Dinas

- a. Memimpin pelaksanaan tugas Dinas yang meliputi Sekretariat, Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, serta Bidang Penyajian Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
- b. Merumuskan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Dinas;
- c. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- d. Mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bawahan;
- e. Mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
- f. Merumuskan kebijakan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- g. Menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan, dan pencatatan sipil;
- h. Melaksanakan evaluasi bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- i. Mengendalikan pengelolaan dan pemeliharaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- j. Mengoordinasikan pengendalian, pengembangan kualitas kependudukan dan yustisi kependudukan;
- k. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelayanan kependudukan kepada orang asing;
- l. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- m. Melaksanakan kerjasama dengan daerah lain dan pihak ketiga Di bidang kependudukan dan pencatatan sipil seizin Wali Kota;
- n. Memaraf dan / atau menandatangani naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- o. Melaksanakan tugas selaku Pengguna Anggaran, meliputi:
 1. Menyusun RKA-SKPD Dinas;
 2. Menyusun DPA-SKPD Dinas;
 3. Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja;
 4. Melaksanakan anggaran Dinas;
 5. Melakukan pengujian atas tagihan dan memerintahkan pembayaran;
 6. Mengadakan ikatan / perjanjian kerja sama dengan pihak lain dalam batas anggaran yang telah ditetapkan;
 7. Menandatangani Surat Perintah Membayar;

8. Mengelola utang dan piutang daerah yang menjadi tanggung jawab Dinas;
 9. Menyusun dan menyampaikan laporan keuangan Dinas;
 10. j. mengawasi pelaksanaan anggaran Dinas;
 11. Menetapkan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan dan Pejabat Penatausahaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah;
 12. Menetapkan pejabat lainnya lingkup Dinas dalam rangka Pengelolaan Keuangan Daerah;
 13. Menyusun anggaran kas Satuan Kerja Perangkat Daerah;
 14. Menyusun dokumen naskah perjanjian hibah daerah; o. menyusun dokumen pemberian hibah bantuan sosial;
 15. Menyusun dokumen permintaan, pengesahan, pendapatan dan belanja atas penerimaan dan pengeluaran daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan tidak dilakukan melalui Rekening Kas Umum Daerah, Bendahara Umum Daerah melakukan pencatatan dan pengesahan penerimaan dan pengeluaran daerah tersebut; dan
 16. Menyusun dan menyampaikan laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dipimpinnya kepada Pejabat Pengelola Keuangan Daerah selaku Bendahara Umum Daerah
- p. Melaksanakan tugas selaku Pengguna Barang, meliputi;
1. Mengajukan rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah lingkup Dinas;
 2. Mengajukan permohonan penetapan status penggunaan barang yang diperoleh dari beban APBD dan perolehan lainnya yang sah;
 3. Melakukan pencatatan dan inventarisasi barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
 4. Menggunakan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya untuk kepentingan penyelenggaraan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dipimpinnya;
 5. Mengamankan dan memelihara barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
 6. Mengajukan usul pemanfaatan dan pemindahtanganan barang milik daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang tidak memerlukan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan barang milik daerah selain tanah dan/atau bangunan;
 7. Menyerahkan barang milik daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang tidak digunakan untuk kepentingan penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas dan sedang tidak dimanfaatkan pihak lain, kepada Wali Kota melalui Pengelola Barang;
 8. Mengajukan usul pemusnahan dan penghapusan barang milik daerah;

9. Melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian atas penggunaan barang milik daerah yang ada dalam penguasaannya; dan
 10. Menyusun dan menyampaikan laporan barang pengguna semesteran dan laporan barang pengguna tahunan yang berada dalam penguasaannya kepada Pengelola Barang.
- q. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait;
 - r. Memberikan saran pertimbangan kepada atasan;
 - s. Melaksanakan monitoring, evaluasi, pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Dinas; dan
 - t. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya.
3. Sekretaris
- a. Memimpin pelaksanaan tugas Sekretariat yang meliputi Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan serta Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Mengoordinasikan penyusunan rencana kerja Sekretariat;
 - c. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;
 - d. Mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bawahan;
 - e. Mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
 - f. Mengoordinasikan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, penyelenggara kegiatan dan penyusun laporan Dinas;
 - g. Mengoordinasikan kegiatan kesekretariatan di lingkungan dinas. yang meliputi perencanaan dan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, kearsipan serta kerumahtanggaan;
 - h. Mengoreksi surat atau naskah dinas dan mengendalikan pelaksanaan administrasi umum baik surat masuk/keluar maupun naskah Dinas;
 - i. Mengoordinasikan perhitungan kebutuhan dan pengadaan barang cetakan/blanko akta-akta, Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Buku Register Catatan Sipil dan formulir permohonan serta pendistribusiannya;
 - j. Melaksanakan fasilitasi pemberian informasi kepada masyarakat dan melaksanakan fasilitasi pengaduan masyarakat;
 - k. Mengkonsultasikan usulan kegiatan sekretariat dan bidang-bidang;
 - l. Mengoordinasikan penyusunan naskah rancangan produk hukum daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
 - m. Melaksanakan fungsi sebagai Pejabat Penatausahaan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah meliputi:
 1. Verifikasi Surat Permintaan Pembayaran-Uang Persediaan, Surat Permintaan Pembayaran-Ganti Uang, Surat Permintaan Pembayaran Tambah Uang, dan Surat Permintaan Pembayaran-Langsung beserta bukti kelengkapannya yang diajukan oleh Bendahara Pengeluaran;
 2. Menyiapkan Surat Perintah Membayar;

3. Melakukan verifikasi laporan pertanggungjawaban Bendahara Pengeluaran;
 4. Melaksanakan fungsi akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah; dan
 5. Menyusun laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- n. Melaksanakan tugas sebagai Penjabat Penatausahaan Pengguna Barang, meliputi:
1. Menyiapkan rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah pada Pengguna Barang;
 2. Meneliti usulan permohonan penetapan status penggunaan barang yang diperoleh dari beban APBD dan perolehan lainnya meneliti pencatatan dan inventarisasi barang milik yang sah;
 3. Meneliti pencatatan dan inventarisasi barang milik daerah yang dilaksanakan oleh pengurus barang;
 4. Menyusun pengajuan usulan pemanfaatan dan pemindahtanganan barang milik daerah berupa tanah / atau bangunan yang tidak Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan barang milik daerah selain tanah dan / atau bangunan;
 5. Mengusulkan rencana penyerahan barang milik daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang tidak digunakan untuk kepentingan penyelenggaraan tugas dan fungsi pengguna barang dan sedang tidak dimanfaatkan oleh pihak lain;
 6. Menyiapkan usulan pemusnahan dan, penghapusan barang milik daerah; meneliti laporan barang semesteran dan tahunan yang dilaksanakan oleh pengurus barang;
 7. Memberikan persetujuan atas Surat Permintaan Barang dengan menerbitkan Surat Perintah Penyaluran Barang untuk mengeluarkan barang milik daerah dari Gudang penyimpanan;
 8. Meneliti dan memverifikasi Kartu Inventaris Ruangannya setiap semester dan setiap tahun;
 9. Melakukan verifikasi sebagai dasar memberikan persetujuan atas perubahan kondisi fisik barang milik daerah; dan
 10. Meneliti laporan mutasi barang setiap bulan yang disampaikan oleh pengurus barang pengguna.
- o. Mengoordinasikan penyusunan SOP, SKM, dan SP Dinas;
- p. Mengoordinasikan laporan kegiatan dinas secara periodik dan insidental;
- q. Mengoordinasikan penyiapan bahan penyusunan RKA-SKPD dan DPA-SKPD lingkup Dinas;
- r. Mengoordinasikan dan menyusun Perjanjian Kinerja Lingkup Sekretariat;
- s. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait;
- t. Memberikan saran pertimbangan kepada atasan;

- u. Melaksanakan monitoring, evaluasi, pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan Kesekretariatan;
 - v. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya.
4. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- a. Memimpin pelaksanaan tugas Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b. Menyusun rencana kerja Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - c. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;
 - d. Mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja;
 - e. Menyusun konsep naskah dinas yang berkaitan dengan Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - f. Melaksanakan koordinasi dengan bidang dan sub bidang dalam menyiapkan bahan penyusunan Rencana Strategis, dan Rencana Kerja Dinas;
 - g. Menyusun Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dan laporan lainnya lingkup Dinas;
 - h. Mengkoordinir dan menyusun SOP, SKM, dan SP Dinas;
 - i. Mengoordinasikan penyusunan Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Individu lingkup Dinas;
 - j. Menyusun konsep SOP Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;
 - k. Melaksanakan koordinasi dengan lintas program dan lintas sector dalam perencanaan kegiatan;
 - l. Menghimpun data, informasi dan dokumentasi sebagai bahan penyusunan evaluasi dan pelaporan Dinas;
 - m. Menyusun Perjanjian Kinerja Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
 - n. Menyusun laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;
 - o. Menyiapkan bahan penyusunan RKA-SKPD dan DPA-SKPD lingkup Dinas;
 - p. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan;
 - q. Mengelola gaji dan tunjangan pegawai;
 - r. Melaksanakan penatausahaan keuangan Perangkat Daerah lingkup Dinas meliputi verifikasi Surat Permintaan Pembayaran Uang Persediaan, Surat Permintaan Pembayaran-Ganti Uang, Surat Permintaan Pembayaran-Tambah Uang, dan Surat Permintaan Pembayaran-Langsung beserta bukti kelengkapannya yang diajukan oleh Bendahara Pengeluaran, penyiapan SPM, verifikasi laporan pertanggungjawaban Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran, pelaksanaan fungsi akuntansi, dan penyusunan laporan keuangan.
 - s. Membuat laporan realisasi keuangan bulanan, triwulan, tahunan/neraca Badan dan insidentil kepada atasan langsung;

- t. Menyiapkan bahan penyusunan RKA-SKPD dan DPA-SKPD Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - u. Memberikan saran pertimbangan kepada atasan;
 - v. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya.
5. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- a. Memimpin pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Menyusun rencana kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - c. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;
 - d. Mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
 - e. Menyusun konsep naskah dinas yang berkaitan dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - f. Menyelenggarakan kegiatan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, barang milik daerah dan kerumahtanggaan;
 - g. Melaksanakan penatausahaan barang pengguna, meliputi;
 - 1. Menyusun rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah lingkup Dinas;
 - 2. Membuat usulan permohonan penetapan status penggunaan barang yang diperoleh
 - 3. dari beban APBD dan perolehan lainnya yang sah;
 - 4. Mengkoordinir pencatatan dan inventarisasi barang milik daerah yang dilaksanakan oleh
 - 5. Pengurus Barang;
 - 6. Membuat konsep pengajuan usulan pemanfaatan dan pemindahtanganan barang milik
 - 7. Daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang tidak memerlukan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan barang milik daerah selain tanah dan/atau bangunan;
 - 8. Membuat rencana penyerahan barang milik daerah berupa tanah dan/atau bangunan yang tidak digunakan untuk kepentingan penyelenggaraan tugas dan fungsi Pengguna Barang dan sedang tidak dimanfaatkan oleh pihak lain;
 - 9. Membuat usulan pemusnahan dan penghapusan barang milik daerah;
 - 10. Mengoordinasikan penyusunan laporan barang semesteran dan tahunan yang dilaksanakan oleh Pengurus Barang;
 - 11. Meneliti Surat Permintaan Barang dengan menerbitkan Surat Perintah Penyaluran Barang untuk mengeluarkan barang milik daerah dari gudang penyimpanan;

12. Mengoordinasikan pembuatan Kartu Inventaris Ruangan setiap semester dan setiap tahun; membuat laporan atas perubahan kondisi fisik barang milik daerah; dan
 13. Menverifikasi laporan mutasi barang setiap bulan yang disampaikan oleh Pengurus Barang Pengguna
 14. Melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan pemeliharaan barang milik daerah Dinas;
- h. Melaksanakan pendistribusian catatan sipil ke unit pengguna;
 - i. Melaksanakan usulan peningkatan kapasitas pengembangan sumber daya manusia melalui diklat atau pelatihan teknis, magang, tugas belajar, izin belajar dan lain-lain;
 - j. Melaksanakan fasilitasi penyusunan peta jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan lingkup Dinas;
 - k. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi pengelolaan sumber daya manusia meliputi usulan kebutuhan, pemanfaatan, pendayagunaan pegawai, validasi data pegawai, pengurusan administrasi kepegawaian meliputi Nominatif Pegawai, dan Surat Keterangan Untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga, usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun, usulan pembuatan Kartu istri/kartu suami, kartu pegawai, kartu kepesertaan Badan Pengeola Jaminan Sosial serta administrasi kepegawaian lainnya;
 - l. Mengelola penyediaan informasi kepada masyarakat dan menyiapkan bahan penanganan pengaduan masyarakat;
 - m. Menghimpun Sasaran Kerja Pegawai lingkup Dinas
 - n. Menyusun konsep SOP Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - o. Menyiapkan bahan penyusunan RKA-SKPD dan DPA-SKPD lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - p. Menyusun Perjanjian Kinerja Lingkup Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - q. Memberikan saran pertimbangan kepada atasan;
 - r. Menyusun laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - s. melaksanakan tugas kedinasan lainnya.
6. Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk
 - a. Memimpin pelaksanaan tugas Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk yang meliputi Sub Kelompok Substansi Identitas Penduduk, Sub Kelompok Substansi Pindah Datang Penduduk dan Sub Kelompok Substansi Pendataan Penduduk;
 - b. Mengoordinasikan penyusunan rencana kerja Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
 - c. mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;
 - d. Mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bawahan;

- e. Mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
- f. Mengoordinasikan pelayanan pencatatan, pelayanan, penatausahaan dan penerbitan dokumen Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil yang meliputi pencatatan kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian, pengakuan anak dan pengesahan anak, penerbitan dokumen kependudukan hasil pencatatan sipil, penatausahaan dokumen pencatatan sipil, pelaporan pencatatan sipil dari luar negeri, dokumentasi dan peristiwa penting lainnya;
- g. Mengoordinasikan pengumpulan, analisis, dan dokumentasi data pencatatan sipil;
- h. Mengoordinasikan penyusunan tata cara perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, pengendalian dan pelaporan penyelenggaraan pencatatan sipil dan arsip dokumentasi;
- i. Mengoordinasikan pengadaan, pengelolaan dan pelaporan dokumen kependudukan yang meliputi blanko Kartu Identitas Anak, formulir dan buku terkait pencatatan sipil sesuai dengan kebutuhan;
- j. Mengoordinasikan penyelenggaraan pencatatan sipil, supervisi bersama dengan kantor Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang agama kabupaten/kota dan pengadilan agama mengenai pelaporan pencatatan nikah, talak, cerai dan rujuk bagi penduduk yang beragama Islam dalam rangka pembangunan basis data kependudukan dan pencatatan peristiwa penting terkait pencatatan sipil;
- k. Mengoordinasikan pelayanan secara aktif pendaftaran peristiwa kependudukan dan pencatatan peristiwa penting terkait pencatatan sipil;
- l. Mengoordinasikan penerimaan dan permintaan data kependudukan dari perwakilan Republik Indonesia melalui Menteri terkait pencatatan sipil;
- m. Mengoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terkait pencatatan sipil;
- n. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pelayanan penerbitan akta kelahiran bagi Warga Negara Indonesia dan orang asing yang berdomisili di Daerah Kota serta pencatatan atas pelaporan akta kelahiran di luar negeri;
- o. Mengoordinasikan penerbitan kutipan tanda bukti lapor Akta Kelahiran dan identifikasi dan menyelesaikan masalah yang timbul dalam pelayanan pencatatan sipil;
- p. Mengoordinasikan pencatatan, verifikasi, koreksi data pemohon, penatausahaan, dan penerbitan pencatatan sipil serta pencatatan buku register;
- q. Mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan kutipan kedua akta, catatan pinggir pada register akta-akta pencatatan sipil, dan perubahan karena peraturan perundang-undangan;
- r. Mengoordinasikan penatausahaan data hasil pelayanan pencatatan sipil serta pemutakhiran data penduduk, menggunakan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;

- s. Mengoordinasikan dokumentasi buku register catatan sipil dan berkas warkah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang;
 - t. Mengoordinasikan perencanaan, pengadaan, pengelolaan dan pelaporan dokumen kependudukan yang meliputi formulir, dan buku terkait pencatatan sipil sesuai dengan kebutuhan;
 - u. Mengoreksi dan memaraf naskah dinas sesuai kewenangannya;
 - v. Mengoordinasikan penyusunan SOP, SP, dan SKM Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
 - w. Mengoordinasikan penyusunan RKA-SKPD dan DPA-SKPD Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
 - x. Mengkoordinasikan dan menyusun Perjanjian Kinerja Lingkup Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
 - y. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait;
 - z. Memberikan saran pertimbangan kepada atasan;
 - aa. Monitoring, mengevaluasi, menyusun, melaporakan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
 - bb. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya.
7. Kepala Bidang Penyajian Informasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data
- a. Memimpin pelaksanaan tugas Bidang Penyajian Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
 - b. Mengoordinasikan penyusunan rencana kerja Bidang Penyajian Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
 - c. Mendistribusikan pekerjaan dan memberi arahan pelaksanaan tugas kepada bawahan;
 - d. Mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bawahan;
 - e. Mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
 - f. Mengoordinasikan penyusunan kebijakan, pedoman, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis di Bidang Penyajian Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data;
 - g. Melaksanakan koordinasi antar lembaga pemerintah dan lembaga non-pemerintah di Daerah Kota dalam penerbitan pelayanan pendaftaran penduduk;
 - h. Menyelenggarakan pemanfaatan data kependudukan, sosialisasi, serta kerjasama dengan organisasi kemasyarakatan dan perguruan tinggi terkait pendaftaran penduduk;
 - i. Merencanakan penetapan indikator kependudukan, proyeksi penduduk dan analisis dampak kependudukan skala kota;
 - j. Melaksanakan penyerasian dan harmonisasi kebijakan kependudukan antar dan dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah;

- k. Mengoordinasikan penyusunan perencanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan meliputi pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi;
- l. Menyelenggarakan pengembangan jaringan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan dan jaringan komunikasi informasi data kependudukan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- m. Menyelenggarakan pengumpulan, penyusunan dan pengolahan data serta penyimpanan dan pengembangan data informasi kependudukan pada Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;
- n. Mengoordinasikan pengelolaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan, penyajian dan pemutakhiran data kependudukan yang meliputi profil kependudukan dan penyuluhan serta evaluasi dan pelaporan hasil penyuluhan Dinas;
- o. Melaksanakan pengembangan kemitraan dengan Lembaga perguruan tinggi, Lembaga Swadaya Masyarakat, perusahaan perusahaan dan radio-radio swasta atau pemerintah;
- p. Melaksanakan advokasi, sosialisasi, publikasi dan supervise informasi administrasi kependudukan;
- q. Melaksanakan pengawasan atas pengelolaan Administrasi kependudukan;
- r. Mengoordinasikan penyusunan dan pendayagunaan informasi atas indikator kependudukan analisis dampak kependudukan skala kota, pengendalian kuantitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk, pengarahan mobilitas persebaran penduduk dan perlindungan penduduk serta pembangunan berwawasan kependudukan;
- s. Mengoordinasikan usulan penyediaan perangkat keras dan perlengkapan lainnya serta jaringan komunikasi data sampai dengan tingkat Kecamatan atau Kelurahan sebagai tempat pelayanan dokumen kependudukan;
- t. Mengoordinasikan pengembangan sistem informasi administrasi kependudukan dan jaringan komunikasi data kependudukan;
- u. Mengoordinasikan pelaksanaan perlindungan data pribadi penduduk pada bank data kependudukan skala Daerah Kota;
- v. Mengoordinasikan pemeliharaan hasil perekaman, pendataan penduduk dan hasil pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil;
- w. Mengoordinasikan pengumpulan, pengolahan data, inventarisasi terkait penyusunan rancangan naskah kerjasama dengan daerah lain,

pihak ke tiga dan inovasi pelayanan terkait pelayanan administrasi kependudukan;

- x. Mengoordinasikan penyelenggaraan, pengendalian, pembinaan dan pemanfaatan data kependudukan, sosialisasi, serta kerjasama dengan organisasi kemasyarakatan dan perguruan tinggi terkait pendaftaran penduduk;
- y. Memfasilitasi penandatanganan kerjasama dengan instansi yang tidak memiliki Memorandum of Understanding data dengan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia;

4.1.3 Profil Responden

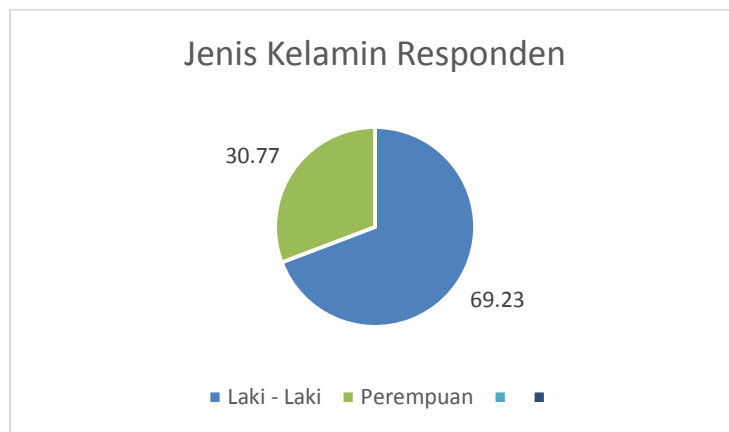
Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan pendapatan. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor :

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki - Laki	36	69,23
2	Perempuan	16	30,77
	Total	52	100

Sumber data diolah tahun 2022



Gambar 4.1 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

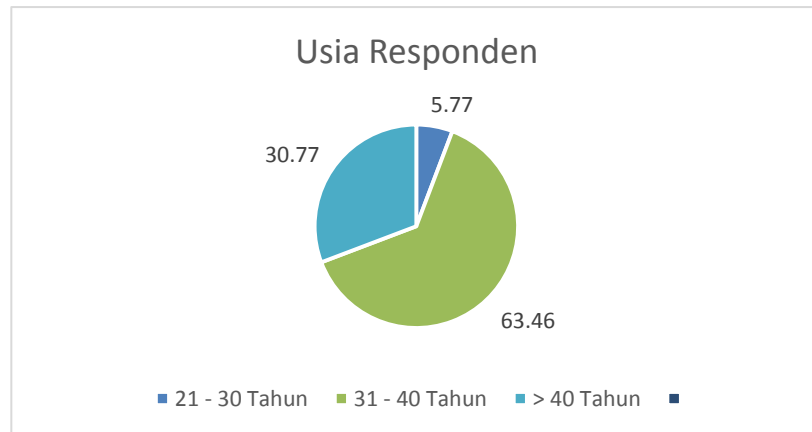
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 36 responden dengan persentase 69,23%. Sedangkan karyawan perempuan berjumlah 16 responden dengan presentase 30,77%.

2. Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 - 30 Tahun	3	5,77
2	31 - 40 Tahun	33	63,46
3	> 40 Tahun	16	30,77
	Jumlah	52	100

Sumber : Data diolah tahun 2022



Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 5,77%, yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 33 responden dengan persentase 63,46%, dan yang berusia > 40 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 30,77%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden pada mayoritas berusia 31 – 40 tahun.

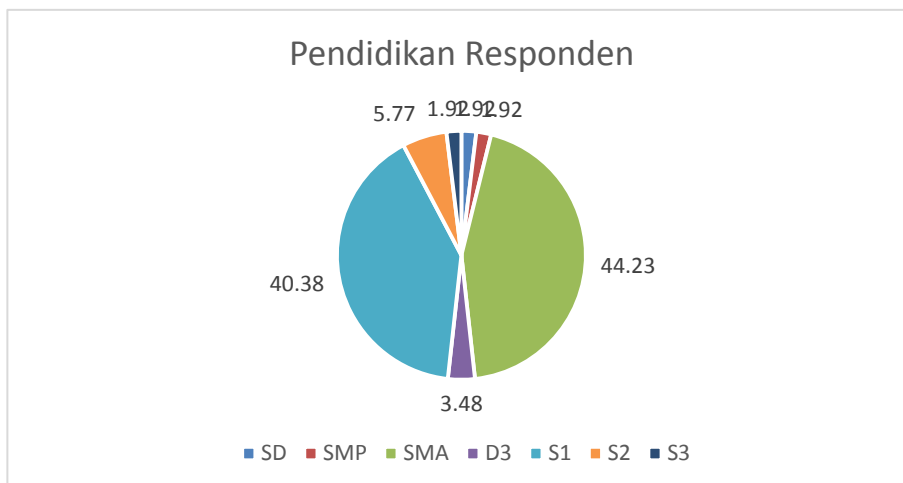
3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	1	1,92
2	SMP	1	1,92
3	SMA	23	44,23
4	D3	2	3,85
5	S1	21	40,38
6	S2	3	5,77
7	S3	1	1,92
	Total	52	100

Sumber : Data diolah tahun 2022

Gambar 4.3
Tingkat
Persentase
Responden
Berdasarkan



Pendidikan Responden

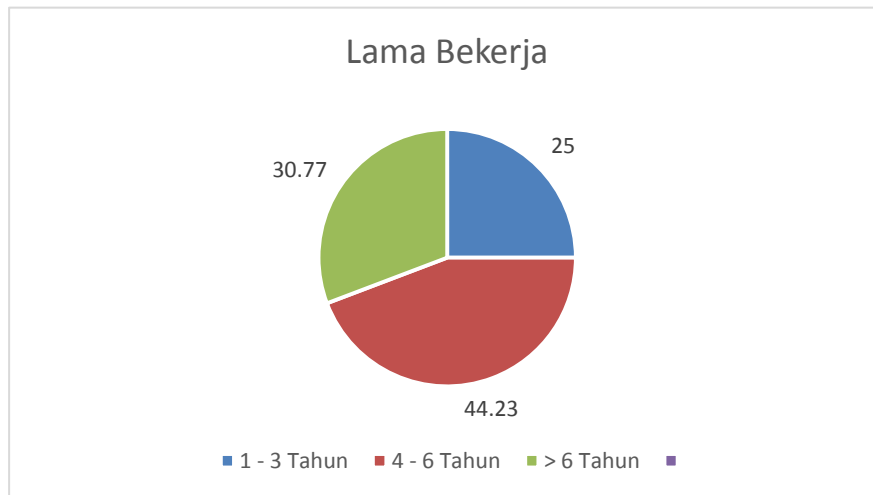
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SD yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase 1,92%, SMP sebanyak 1 responden dengan presentase 1,92%, SMA sebanyak 23 responden dengan presentase 44,23%, D3 sebanyak 2 responden dengan presentase 3,85%, S1 sebanyak 21 responden dengan presentase 40,38%, S2 sebanyak 3 responden dengan presentase 5,77%, dan S3 sebanyak 1 responden dengan presentase 1,92%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 23 responden dengan presentase 44,23%.

4. Lama Bekerja

4.4 Lama Bekerja Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1 - 3 Tahun	13	25,00
2	4 - 6 Tahun	23	44,23
3	>6 Tahun	16	30,77
	Jumlah	52	100

Sumber : Data diolah tahun 2022



Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa waktu lama bekerja responden 1 – 3 tahun sebanyak 13 responden dengan presentase 25,00%, 4-6 tahun sebanyak 23 karyawan dengan presentase 44,23%, dan yang lebih dari 6 tahun sebanyak 16 responden dengan presentase 30,77%. Maka dapat di simpulkan, mayoritas waktu lama bekerja karyawan adalah 4 – 6 tahun.

4.2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu kecenderungan yang dimiliki oleh pemimpin secara ideal mempengaruhi, memotivasi dengan penuh inspirasi menstimulasi intelektual dan memberikan perhatian secara individu kepada orang lain agar berbuat lebih dari yang diharapkan serta terbuka terhadap orang lain pada setiap perubahan atau permasalahan yang terjadi di organisasi. Hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap atasan, sehingga membangkitkan kesadaran terhadap tujuan atau misi kelompok serta mampu mengajak karyawan melihat jauh ke depan melebihi kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok.

Berdasarkan hasil data responden, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor yang diperoleh dari hasil kuisisioner, dan dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10 Pendapat Responden Tentang Pemimpin Dapat Menjadi Contoh Bagi Bawahan Terkait Dengan Kinerjanya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15,4
Setuju	4	28	112	53,8
Ragu – Ragu	3	7	21	13,5
Tidak Setuju	2	6	12	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,8
Jumlah		52	188	100
Total Tanggapan Responden				72,31%

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 15,4%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 53,8%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 11.5%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{188}{260} \times 100\% = 72,31\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 72,31%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya. Dimana pemimpin mempunyai pendirian yang kukuh, menghargai bawahan, dan konsisten terhadap keputusan yang telah diambil.

Tabel 4.11 Pendapat Responden Tentang Pemimpin Dapat Di Percaya Oleh Bawahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,5
Setuju	4	20	80	38,5
Ragu – Ragu	3	7	21	13,5
Tidak Setuju	2	4	8	7,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,8
Jumlah		52	206	100
Total Tanggapan Responden			79,23%	

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 responden dengan presentase 36,5%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 38,5%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{206}{260} \times 100\% = 79,23\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,23%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin dapat dipercaya bagi orang lain. Dimana pemimpin selalu mendukung dan bersedia bekerja keras untuk membantu orang – orang di sekitar untuk tumbuh dan meningkat.

Tabel 4.12 Pendapat Responden Tentang Pemimpin Selalu Menghargai Bawahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17,3
Setuju	4	21	84	40,4
Ragu – Ragu	3	10	30	19,2
Tidak Setuju	2	8	16	15,4
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7,7
Jumlah		52	179	100
Total Tanggapan Responden		68,85%		

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 17,3%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 40,4%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 10 responden dengan persentase 19,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 15,4%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{179}{260} \times 100\% = 68,85\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 68,85%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin selalu menghargai bawahan. Dimana pemimpin mendengarkan keluhan dan cerita bawahan, menyampaikan aspirasi bawahan, dan meluangkan waktu untuk sekedar mengobrol santai dengan bawahan.

Tabel 4.13 Pendapat Responden Tentang Pemimpin Selalu Memberikan Tantangan Pekerjaan Kepada Pegawai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15,4
Setuju	4	24	96	46,2
Ragu – Ragu	3	12	36	23,1
Tidak Setuju	2	7	14	13,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	187	100
Total Tanggapan Responden			71,92%	

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 8 responden dengan presentase 15,4%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 46,2%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 12 responden dengan persentase 23,1%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{187}{260} \times 100\% = 71,92\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 71,92%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai. Dimana pemimpin memberikan saran untuk karyawan agar mengembangkan kualitas hidup melalui peningkatan finansial dengan cara berinvestasi dengan benar.

Tabel 4.14 Pendapat Responden Tentang Pemimpin Selalu Berusaha Menumbuhkan Rasa Percaya Diri Terhadap Pegawai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	21,2
Setuju	4	24	96	46,2
Ragu – Ragu	3	8	24	15,4
Tidak Setuju	2	6	12	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,8
Jumlah		52	190	100
Total Tanggapan Responden		73,07%		

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 21,2%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 46,2%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 15,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 11,5%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{109}{260} \times 100\% = 73,07\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 73,07%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai. Dimana pemimpin memberikan pujian ketika mendapati karyawan melakukan tugasnya dengan baik, memberikan tugas seduai kompetensi.

4.15 Tabel Pendapat Responden Tentang Pemimpin Selalu Memberikan Semangat Kerja Kepada Karyawan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	25,0
Setuju	4	28	112	53,8
Ragu – Ragu	3	6	18	11,5
Tidak Setuju	2	4	8	7,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	204	100
Total Tanggapan Responden		78,46%		

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden dengan presentase 25,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 53,8%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 11,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{204}{260} \times 100\% = 78,46\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 78,46%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan. Dimana pemimpin menciptakan kompetisi sehat, menghargai tanpa terkecuali, memberikan bonus, dan memberi kesempatan bertumbuh.

4.16 Tabel Pendapat Responden Tentang Pemimpin Selalu Mendorong Pegawai Untuk Fokus Terhadap Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,5
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu – Ragu	3	6	18	11,5
Tidak Setuju	2	3	6	5,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	212	100
Total Tanggapan Responden		81,54%		

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 responden dengan presentase 36,5%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 44,2%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 11,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,8%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{212}{260} \times 100\% = 81,54\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,83%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 80% - 100%. Yang artinya bahwa responden “ Sangat Setuju “ mengenai pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan. Dimana pemimpin membantu karyawan dalam meminimalisasi gangguan, menyederhanakan tugas.

4.17 Tabel Pendapat Responden Tentang Pemimpin Dapat Memberikan Perilaku Yang Tepat Pada Pegawai

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	34,6
Setuju	4	20	80	38,5
Ragu – Ragu	3	6	18	11,5
Tidak Setuju	2	5	10	9,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,8
Jumlah		52	201	100
Total Tanggapan Responden				77,30%

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 responden dengan presentase 34,6%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 38,5%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 11,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 9,6%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{201}{260} \times 100\% = 77,30\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 77,30%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai. Dimana pemimpin harus terbuka, ramah, dan mudah di dekati. Dan pemimpin dapat menciptakan suasana tim dan memperlakukan bawahan secara adil dan setara.

4.18 Tabel Pendapat Responden Tentang Pemimpin Dapat Menyampaikan Visi Yang Menarik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,5
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu – Ragu	3	6	18	11,5
Tidak Setuju	2	3	6	5,8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	212	100
Total Tanggapan Responden				81,54%

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.18 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 responden dengan presentase 36,5%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 44,2%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 11,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,8%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{212}{260} \times 100\% = 81,54\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,54%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 80% - 100%. Yang artinya bahwa responden “ Sangat Setuju “ mengenai pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik. perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

4.19 Tabel Pendapat Responden Tentang Pemimpin Bersedia Mendengarkan Kesulitan Dalam Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	25,0
Setuju	4	22	88	42,3
Ragu – Ragu	3	8	24	15,4
Tidak Setuju	2	7	14	13,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,8
Jumlah		52	193	100
Total Tanggapan Responden		74,23%		

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.19 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden dengan presentase 25,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 42,3%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 15,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{193}{260} \times 100\% = 74,23\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 74,23%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Dimana pemimpin memiliki kepekaan mendengar dengan empati.

4.20 Tabel Pendapat Responden Tentang Pemimpin Dapat Mengidentifikasi Permasalahan Baru

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	23,1
Setuju	4	21	84	40,4
Ragu – Ragu	3	11	33	21,2
Tidak Setuju	2	5	10	9,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,8
Jumlah		52	190	100
Total Tanggapan Responden		73,08%		

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.20 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 23,1%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 40,4%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 11 responden dengan persentase 21,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 9,6%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,8%.

$$\text{Tingkat tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{190}{260} \times 100\% = 73,08\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 73,08%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru. Peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk mencegah masalah, mengurangi kemungkinan terjadinya masalah sebelum berubah menjadi lebih besar dan menyelesaikan masalahnya. Adapun langkahnya sebagai berikut: Pemimpin perlu fokus pada apa yang menjadi masalah inti dan mencari tahu segalanya secara rinci.

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan transformasional :

4.21 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel gaya kepemimpinan transformasional

No.	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Respdnen (%)	Rata-Rata (%)
Pengaruh Ideal/Kharismatik				
1	Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya	188	72,31	73,46
2	Pemimpin dapat dipercaya oleh bawahan	206	79,23	
3	Pemimpin selalu menghargai bawahan	179	68,85	
Pertimbangan Individual				
4	Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai	187	71,92	74,48
5	Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai	190	73,07	
6	Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan	204	78,86	
Motivasi Inspirasional				
7	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan	212	81,54	80,12
8	Pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai	201	77,30	
9	Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik	212	81,54	
Stimulus Intelektual				
10	Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan	192	73,84	73,26
11	Pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru	190	73,08	
Rata – rata			75,33%	

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.21 hasil rata – rata tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan transformasional yakni sebesar 75,33%. Dimana rata – rata tersebut berada pada interval 60% - 80% sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor baik hal ini di tunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator Pengaruh ideal/kharismatik, Pertimbangan individual, Motivasi inspirasional, dan Stimulus intelektual. Nilai rata – rata tanggapan responden yang

paling besar adalah pada indikator motivasi inspirasional dengan instrumen “ Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan “ dan “ Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik “ sebesar 81,54% dimana pemimpin membantu karyawan dalam meminimalisasi gangguan, menyederhanakan tugas, pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik. perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

Sedangkan nilai rata – rata terkecil adalah sebesar 68,85% pada indikator pengaruh ideal/kharismatik dengan instrumen “ Pemimpin selalu menghargai bawahan “ dimana pemimpin mendengarkan keluhan dan cerita bawahan, menyampaikan aspirasi bawahan, dan meluangkan waktu untuk sekedar mengobrol santai dengan bawahan.

4.2.5 Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor

Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya yang minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi produktivitas kerja individual. Oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan hasil data responden, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor yang diperoleh dari hasil kuisisioner, dan dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

4.22 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	28,8
Setuju	4	21	84	40,4
Ragu – Ragu	3	7	21	13,5
Tidak Setuju	2	6	12	11,5
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	5,8
Jumlah		52	195	100
Total Tanggapan Responden			75%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.22 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden dengan presentase 28,8%,

responden yang menjawab Setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 40,4%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 11,5%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,8%.

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{195}{260} \times 100\% = 75\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 75%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan cara membuat skala prioritas, mengatur waktu, tidak menunda pekerjaan, dan mengatur jadwal istirahat.

2. Berkeinginan bekerja melampaui target

4.23 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Bekerja Melampaui Target

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	30,8
Setuju	4	22	88	42,3
Ragu – Ragu	3	8	24	15,4
Tidak Setuju	2	4	8	7,7
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,8
Jumlah		52	202	100
Total Tanggapan Responden			77,69%	

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.23 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 16 responden dengan presentase 30,8%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 42,3%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 15,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{202}{260} \times 100\% = 77,69\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 77,69%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan untuk bekerja melampaui target. Dimana bekerja dengan giat untuk mengejar target perusahaan agar dapat membuat inovasi – inovasi baru.

3. Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target

4.24 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Menambah Jam Kerja Untuk Memenuhi Target

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17,3
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu – Ragu	3	9	27	17,3
Tidak Setuju	2	9	18	17,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,8
Jumlah		52	184	100
Total Tanggapan Responden			70,76%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.24 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 17,3%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 44,2%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 9 responden dengan persentase 17,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 17,3%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{184}{260} \times 100\% = 70,76\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70,76%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa

responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target. Dimana menerapkan strategi dan tetap konsisten, menghilangkan kebiasaan buruk dalam bekerja, dan manajemen waktu.

4. Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja

4.25 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Hadir Tepat Waktu Sesuai Peraturan Jam Kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	25,0
Setuju	4	12	48	23,1
Ragu – Ragu	3	18	54	34,6
Tidak Setuju	2	7	14	13,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,8
Jumlah		52	183	100
Total Tanggapan Responden			70,38	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.25 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 responden dengan presentase 25,0%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 23,1%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 18 responden dengan persentase 34,6%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{183}{260} \times 100\% = 70,38\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 70,38%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja. Dimana tepat waktu memungkinkan agar tidak tergesa – gesa dalam menyelesaikan tugas dan tidak ada kompromi dalam hal lainnya.

5. Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan

4.26 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Mengerjakan Pekerjaan Lain Jika Diperlukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	19,2
Setuju	4	20	80	38,5
Ragu – Ragu	3	12	36	23,1
Tidak Setuju	2	10	20	19,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	186	100
Total Tanggapan Responden			71,53%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.26 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden dengan presentase 19,2%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 38,5%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 12 responden dengan persentase 23,1%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 19,2%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,00%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{186}{260} \times 100\% = 71,53\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 71,53%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan. Sehingga kita selalu tidak pernah merasa puas dengan hasil yang telah dicapai.

6. Berkeinginan untuk bertugas di luar kota jika di tugaskan

4.27 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Untuk Bertugas Di Luar Kota Jika Di Tugaskan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17,3
Setuju	4	25	100	48,1
Ragu – Ragu	3	8	24	15,4
Tidak Setuju	2	8	16	15,4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,8
Jumlah		52	187	100
Total Tanggapan Responden			71,92	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.27 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 17,3%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 48,1%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 15,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 15,4%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,8%.

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 71,92%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan untuk bertugas di luar kota jika di tugaskan. Agar membentuk karakter yang kuat, berani menghadapi risiko, membuka peluang karir, menjadi pribadi yang terbuka, dan manajemen finansial yang baik.

7. Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan

4.28 Tabel Pendapat Responden Tentang Membantu Rekan Kerja Ketika Mengalami Kesulitan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	32,7
Setuju	4	21	84	40,4
Ragu – Ragu	3	9	27	17,3
Tidak Setuju	2	4	8	7,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	205	100
Total Tanggapan Responden			78,85%	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.28 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 responden dengan presentase 32,7%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 40,4%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 9 responden dengan persentase 17,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{205}{260} \times 100\% = 78,85\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 78,85%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan. Salah satu caranya yaitu dengan saling mendukung dan menginspirasi dan mendukung, baik dalam hal bekerja maupun hal kehidupan.

8. Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja

4.29 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Menangani Kendala Yang Di alami Selama Bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17,3
Setuju	4	31	124	59,6
Ragu – Ragu	3	7	21	13,5
Tidak Setuju	2	5	10	9,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	200	100
Total Tanggapan Responden				76,92%

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.29 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden dengan presentase 17,3%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 59,6%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 9,6%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,00%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{200}{260} \times 100\% = 76,92\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76,92%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja. Dengan cara tetaplah positif, mencari jalan tengah, mencari tahu inti dan penyebab masalah ditempat kerja yang dialami.

9. Berkeinginan menyelesaikan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala

4.30 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Menyelesaikan Untuk Menggantikan Rekan Kerja Untuk Mengerjakan Tugasnya Jika Sedang Terkendala

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	19,2
Setuju	4	29	116	55,8
Ragu – Ragu	3	6	18	11,5
Tidak Setuju	2	7	14	13,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		52	198	100
Total Tanggapan Responden			76,15%	

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.30 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 responden dengan presentase 19,2%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 55,8%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 6 responden dengan persentase 11,5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 0,00%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{198}{260} \times 100\% = 76,15\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76,15%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan menyelesaikan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala. Dimana menjadi pribadi yang fleksibel terhadap waktu dibutuhkan lingkungan kantor.

10. Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan

4.31 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Untuk Tidak Menunda – Nunda Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	23,1
Setuju	4	25	100	48,1
Ragu – Ragu	3	9	27	17,3
Tidak Setuju	2	5	10	9,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	198	100
Total Tanggapan Responden			76,15	

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.31 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 responden dengan presentase 23,1%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 48,1%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 9 responden dengan persentase 17,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 9,6%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{198}{260} \times 100\% = 76,15\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 76,15%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan menyelesaikan untuk untuk tidak menunda – nunda pekerjaan. Dimana membuat *deadline*, dan membuat jadwal tertulis.

11. Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja

4.32 Tabel Pendapat Responden Tentang Berkeinginan Untuk Teliti Dalam Bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	21,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu – Ragu	3	10	30	19,2
Tidak Setuju	2	7	14	13,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	192	100
Total Tanggapan Responden			73,85%	

Sumber : Data kuisioner diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.32 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 responden dengan presentase 21,2%, responden yang menjawab Setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 44,2%, responden yang menjawab Ragu – Ragu sebanyak 10 responden dengan persentase 19,2%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%, dan responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{192}{260} \times 100\% = 73,85\%$$

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5 X 52 (Jumlah Responden) = 260. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 73,85%, dimana persentasi tersebut ada pada interval 60% - 80%. Yang artinya bahwa responden “ Setuju “ mengenai berkeinginan untuk teliti dalam bekerja. Dimana mengecek ulang dokumen, jangan tergesa – gesa, menghindari beban pikiran yang terlalu berat.

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden variabel motivasi kerja:

Tabel 4.33 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel motivasi kerja

No.	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Respdn (%)	Rata-Rata (%)
Dorongan mencapai tujuan				
1	Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	195	75,00	74,48
2	Berkeinginan bekerja melampaui target	202	77,69	
3	Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target	184	70,76	
Semangat kerja				
4	Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja	183	70,38	71,27
5	Berkeinginan mengerjeka pekerjaan lain jika diperlukan	186	71,53	
6	Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan	187	71,92	
Inisiatif dan kreatifitas				
7	Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan	205	78,85	77,88
8	Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja	200	76,92	
Rasa tanggung jawab				
9	Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan	198	76,15	75,38
10	Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan	198	76,15	
11	Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja	192	73,85	
Rata – rata			74,75%	

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.33 hasil rata – rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja yakni sebesar 74,75%. Dimana rata – rata tersebut berada pada interval 60% - 80% sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor baik hal ini di tunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab. Nilai rata –

rata tanggapan responden yang paling besar adalah pada inisiatif dan kreatifitas dengan instrumen “Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan“ sebesar 78,85% Salah satu caranya yaitu dengan saling mendukung dan menginspirasi dan mendukung, baik dalam hal bekerja maupun hal kehidupan.

Sedangkan nilai rata – rata terkecil adalah sebesar 70,38% pada indikator dorongan mencapai tujuan dan semangat kerja dengan instrumen “ Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja” Dimana tepat waktu memungkinkan agar tidak tergesa – gesa dalam menyelesaikan tugas dan tidak ada kompromi dalam hal lainnya.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata – rata tanggapan responden pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 75,33% dimana nilai tersebut ada pada interval 60% - 80% yang artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor dikatakan baik. Dan variabel motivasi kerja adalah 74,75%, dimana nilai tersebut ada pada interval 60% - 80% yang artinya bahwa motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor dikatakan baik. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja.

4.2.6 Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.34 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.928	3.888		2.039	.047
	Kepemimpinan Transformasional	.795	.092	.772	8.600	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan SPSS 22, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.928 + 0,795MK$$

Angka – angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- b. Nilai konstanta yaitu sebesar 7.928, yang artinya jika motivasi kerja nilainya adalah 0 maka Gaya Kepemimpinan Transformasional nilainya yaitu sebesar 7.928
- c. Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,795, yang artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar 1 maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,795.

4.2.7 Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.35 Hasil Uji Korelasi

Correlations			Gaya Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Gaya	Correlation Coefficient	1,000	,773**
	Kepemimpinan	Sig. (2-tailed)	.	<,001
	Transformasional	N	52	52
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,773**	1000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	52	52

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

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.35 hasil perhitungan dengan SPSS 22 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,773. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan nilai signifikan sebesar ($0,00 < 0,05$).

4.2.8 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai pengaruh variabel independen terhadap variasi nilai variable dependen. Hasil pengolahan data dengan SPSS ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.36 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772	0,597	0,589	4,23832
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan Transformasional				

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.36 besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,597. Hal ini berarti 59,7% variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.9 Uji Hipotesis

Tabel 4.37 Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.928	3.888		2.039	.047
	Kepemimpinan Transformasional	.795	.092	.772	8.600	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.37 nilai koefisien tersebut menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional naik maka Motivasi Kerja pun akan naik. Selain itu, nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima atau H_a diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pra Survei Gaya Kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi dan dengan para pemimpinnya. Oleh sebab itu, kepercayaan kepada seorang pemimpin menjadi hal yang penting karena merupakan awal dari proses risiko dalam pengambilan keputusan sebuah organisasi. Berdasarkan hasil kuisioner pra survei didapatkan total tanggapan responden tertinggi yaitu pada gaya kepemimpinan transformasional dengan total tanggapan sebesar 86,63%. Maka dari itu, dapat disimpulkan jenis gaya kepemimpinan yang dipakai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor yaitu jenis gaya kepemimpinan transformasional.

4.3.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 75,33%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (60% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Pengaruh Ideal / Kharismatik, Pertimbangan Individual, Motivasi Inspirasional, dan Stimulus Intelektual. Nilai rata – rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator

Motivasi Inspirasional yaitu 81,54% dengan dua pernyataan mengenai instrumen “pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan“ dan “pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik” dimana pemimpin membantu karyawan dalam menimalisasi gangguan, menyederhanakan tugas, pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik. perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

Sedangkan tanggapan terendah yaitu pada indikator pengaruh ideal/kharismatik yaitu sebesar 68,85% dengan pernyataan mengenai “pemimpin selalu menghargai bawahan” dimana pemimpin mendengarkan keluhan dan cerita bawahan, menyampaikan aspirasi bawahan, dan meluangkan waktu untuk sekedar mengobrol santai dengan bawahan.

Hal ini membuktikan bahwa instrumen terendah pada indikator pengaruh ideal/kharismatik harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4.3.3 Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor

Berdasarkan analisis dekriptif pada variabel motivasi kerja di peroleh nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 74,75%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada di interval (60% - 80%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator Dorongan Mencapai Tujuan, Semangat Kerja, Inisiatif dan Kreatifitas, dan Rasa Tanggung Jawab. Nilai rata – rata tertinggi pada indikator inisiatif dan kreatifitas dengan instrumen “berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan” yaitu sebesar 78,85% Salah satu caranya yaitu dengan saling mendukung dan menginspirasi dan mendukung, baik dalam hal bekerja maupun hal kehidupan.. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 70,38% terdapat pada indikator semangat kerja dengan instrumen “berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja” Dimana tepat waktu memungkinkan agar tidak tergesa – gesa dalam menyelesaikan tugas dan tidak ada kompromi dalam hal lainnya. Hal ini membuktikan bahwa instrumen terendah pada indikator semangat kerja harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan lebih ditingkatkan lagi agar pekerjaan yang diberikan mampu mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan.

4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor

Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui jika Gaya kepemimpinan Transformasional pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%. Dan motivasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%.

Besarnya Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,795 dengan signifikan 0,00. Nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan jika hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 75,33%. Dimana rata -rata tersebut berada pada interval (60% - 80%) artinya bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden setuju dari pada responden mengenai indikator pengaruh ideal/kharismatik, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, dan stimulus intelektual. Selanjutnya, hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai motivasi kerja nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 74,75% dimana nilai tersebut ada pada interval (60% - 80%) yang artinya bahwa motivasi kerja baik hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja memiliki pengaruh.

Untuk membuktikan pengaruh tersebut dilakukan perhitungan statistik koefisien korelasi *rank spearman*. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,773% artinya gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja memiliki pengaruh positif, akan tetapi kriteria pengaruh yang dimiliki lemah adapun nilai signifikan ($0,00 < 0,05$) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan searah dan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja (H_a) diterima. Hasil dari nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,597 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,7% dan sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis yang telah di dirumuskan dan hasil dari analisis deskriptif sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini tentu sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jesslyn Kartawidjaja (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini mengingat bahwa motivasi kerja sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Akan tetapi, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lemah. Diduga terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja. Hal tersebut terjadi karena, selain gaya kepemimpinan transformasional faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Dan hasil dari nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,308 yang artinya bahwa besarnya kontribusi pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja adalah 30,8%, sedangkan selebihnya diperoleh dari variabel lain. Menurut Pasolong (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya : terdapat 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan akan prestasi, dan status dan tanggung jawab. Sedangkan faktor internal meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelemahan dan keborosan, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan hal yang penting yang dapat meningkatkan kualitas motivasi kerja dalam bekerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor, setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi pada dirinya masing – masing agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana dan waktu pelaksanaan yang telah ditentukan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab – bab sebelumnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh rata – rata total skor sebesar 75,33%. Dimana rata – rata tersebut berada pada interval (60% - 80%) dimana pemimpin membantu karyawan dalam meminimalisasi gangguan, dan pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja diperoleh rata – rata total skor sebesar 74,75%. Dimana rata – rata tersebut berada pada interval (60% - 80%) dimana tepat waktu memungkinkan agar tidak tergesa-gesa dalam menyelesaikan tugas dan tidak ada kompromi dalam hal lainnya.
3. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa nilai koefisien regresi menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 7,928 yang artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional nilainya naik 1 maka motivasi kerja nilainya akan naik sebesar 7,928. Selain itu, nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

5.2 Saran

Saran yang dikemukakan oleh peneliti sesuai dengan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bogor” yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan pihak pemimpin diharapkan dapat memberikan apresiasi atau reward bagi pegawai yang dapat memenuhi standar

penilaian yang ada dan yang dapat mempertahankan kinerjanya, selain itu dapat mendengarkan pegawainya jika akan mengambil keputusan. Dengan adanya sikap tersebut, tentu akan membuat karyawan merasa di hargai atas kinerja kerasnya.

- b. Pemimpin diharapkan dapat menyampaikan dengan baik kepada pegawainya atas pencapaian target yang telah ditetapkan dan menyampaikan kemungkinan hal yang harus dilakukan jika terdapat identifikasi target tidak tercapai dengan menyampaikan untuk kesediaannya dalam menambah jam kerja. Dengan adanya sosialisasi tersebut, tentu pegawai tidak akan merasa terbebani karena disampaikan ketentuan sebelumnya, sehingga karyawan dapat merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan lebih mematuhi peraturan dan ketentuan kantor karena memiliki nilai yang paling rendah dan untuk dapat berpartisipasi secara aktif dengan ikut mengambil bagian dalam diskusi bersama dengan pihak kepala dinas untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan memperluas ruang lingkup penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik lagi, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AF Ansory, M Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Al Fajar, Siti dan Tri Heru. (2017). *Managemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah tinggi ilmu managemen YKPN
- Barry, *Cushway*. (2018). *Human Resource Mngement*. Jakarta : PT.Elex Media.
- Bass B.M . (2017). *Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional untuk berbagai visi (Terjemahan Ancok)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Budiyono Sunarto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Chung, K.H. & Megginson, L.C. (2018) *Organizational Behavior Developing Managerial Skills*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Danang, Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga
- Dias, Laura Portolese dan Amit J. Shah. (2017) *Introduction to Business*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Fahmi*, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Flippo, Edwin B. (2018). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, J. L., et all.. (2018), *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Harbani, Pasolong. (2017). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta : CV. Mas Agung
- Herzberg, Frederick. (2018). *Herzberg" s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

- Kendra (2016). What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspire About.com Guide
- Lawler and Porter. (2017). Work and Motivation. (John Wiley: New York)
- Luthans, Fred. (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- VR Zainal, MD Hadad, M Ramly. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Depok: Rajagrafindo Persada
- Munandar. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018) Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta:PT. Rineka Citra
- Randhawa, Ms. G. (2017). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis. Journal.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2017). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Sadili Samsudin. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo,Siswanto. (2017). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuliitatif dan Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Syahyuti. (2017). Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Bina Rena Pariwisata, Jakarta.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (2018). The Transformational Leader, John Wiley & Sons. New York : NY
- Wang, Y.-F., Chiang, M.-H., and Lee, Y.-J. (2017). The relationships amongst the intern anxiety, internship outcomes, and career commitment of hospitality 74 college students. Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education.
- Wilson, Bangun, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga
- Wirawan (2017). Konflik dan Manajemen Konflik. Jakarta : Salemba Empat

Yani. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media.
Yukl, Gary. (2017) Leadership In Organizations. Penerbit: Pearson

Jurnal :

- Febrianti, Amanda Bahri., Silvianita, Anita.* (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Di Mindshare Indonesia). Tersedia di : <https://jurnal.unikom.ac.id/s/data/jurnal/volume-16-1/10.miu-16-no-1-amanda.pdf/pdf/10.miu-16-no-1-amanda.pdf>
- Kartawidjaja, Jesslyn.* (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. Tersedia di : <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/1531>
- Nirmalasari, Ponny.* (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformsi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi X. Tersedia di : <https://repository.mercubuana.ac.id/47483/>
- Ramadhan, Muhammad Restu.,* (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional (Transformasional Leadership Style) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Profinsi Sumatera Selatan. Tersedia di : <http://repository.radenfatah.ac.id/18226/>
- Rohman, Muhammad Brilian.,* (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Karyawan CV. Cita Nasional Kabupaten Semarang. Tersedia di : <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIBK/article/view/38820>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Fadilah
Alamat : Babakan Fakultas RT 003 RW 004 No. Rumah 20
Kelurahan Tegallega, Kecamatan Bogor Tengah, Kota
Bogor
Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 02 Oktober 2000
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Baranang Siang
• SMP : SMPN 20 Bogor
• SMA/SMK : SMKN 3 Bogor
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor,
Peneliti

(Nurul Fadilah)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset Perusahaan



PEMERINTAH KOTA BOGOR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jl. Ahmad Adnawijaya 9PANDU Raya) No. 45 A
Telp./Fax : (0251) 8361524, 7558010 Bogor 16158

Bogor, 30 November 2021

Nomor : 070 / 1448 / Disdukcapil

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis
Universitas Pakuan

Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Praktik Kerja Lapangan

di
BOGOR

Menindaklanjuti Surat Nomor : 070/0991 - Kesbangpol, Tanggal 13 September 2021 dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pakuan Nomor : 785/WD.1/FEB-UP/IX/2021, Tanggal 09 September 2021 perihal Permohonan PKL.

No	Nama	NPM
1.	Nurul Fadilah	021118163

Dengan ini Kami *izinkan* untuk melaksanakan Magang Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

Demikian, atas kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil



Lampiran 2. Pra Survei Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sehingga kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimana, pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

Seorang pemimpin yang efektif harus menginspirasi dan memotivasi semua orang dalam perusahaan untuk mencapai visi yang ingin dituju bersama dan harus menjadi teladan yang baik bagi para karyawannya. Maka dari itu, untuk membangun dan suatu perusahaan yang sukses, pemimpin harus memiliki dan menerapkan kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang dipakai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor, maka peneliti melakukan kuisisioner pra survey dengan menggunakan beberapa instrumen dari masing masing indikator dari jenis gaya kepemimpinan tersebut. Berikut hasil dari kuisisioner pra survey yang didapatkan :

Tabel 4.9 Hasil Kuisisioner Pra Survey

No.	Gaya Kepemimpinan	Total Tanggapan Responden
1	Visioner	71,1%
2	Transformasional	86,7%
3	Transaksional	62,2%

Sumber data:Data di olah/2022

Berdasarkan hasil dari kuisisioner pra survey didapatkan total tanggapan responden tertinggi yaitu pada gaya kepemimpinan transformasional dengan total tanggapan responden sebesar 86,63%. Maka dari itu, dapat disimpulkan jenis gaya kepemimpinan yang dipakai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bogor yaitu jenis gaya kepemimpinan transformasional.

Lampiran 3. Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kota Bogor

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya.

I. Identifikasi Responden

5. Nama :
6. Jenis Kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan
7. Usia :
- a. 21 – 30 Tahun b. 31 – 40 Tahun c. > 40 Tahun
4. Lama Bekerja :
- a. 1 – 3 Tahun b. 4 – 6 Tahun c. > 6 Tahun
5. Pendidikan Terakhir :
- a. SD b. SMP c. SMA d. D3 e. S1 f. S2 g. S3

II. Petunjuk Pengisian

1. Saudara/i menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur – jujurnya dan perlu di ketahui bahwa jawaban Anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan mencentang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu - ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

2. Dimohon untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
A	GAYA KEPEMIMINAN TRANSFORMASIONAL					
Pengaruh ideal/kharismatik						
1	Pemimpin dapat menjadi contoh bagi bawahan terkait dengan kinerjanya					
2	Pemimpin dapat dipercaya oleh bawahan					
3	Pemimpin selalu menghargai bawahan Pertimbangan individual					
Semangat Kerja						
4	Pemimpin selalu memberikan tantangan pekerjaan kepada pegawai					
5	Pemimpin selalu berusaha menumbuhkan rasa percaya diri terhadap pegawai					
6	Pemimpin selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan					
Motivasi inspirasional						
7	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk fokus terhadap pekerjaan					
8	Pemimpin dapat memberikan perilaku yang tepat pada pegawai					
9	Pemimpin dapat menyampaikan visi yang menarik					
Stimulus intelektual						
10	Pemimpin selalu mengikutsertakan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan					
11	Pemimpin saya bersedia mendengarkan kesulitan dalam melakukan pekerjaan					
12	Pemimpin dapat mengidentifikasi permasalahan yang baru					
B	MOTIVASI KERJA					
Dorongan mencapai tujuan						
1	Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Berkeinginan bekerja melampaui target					

3	Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target					
Semangat Kerja						
4	Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja					
5	Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan					
6	Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan					
Insiatif dan kreatifitas						
7	Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan					
8	Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja					
9	Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala					
Rasa tanggung jawab						
10	Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan					
11	Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan					
12	Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja					

Lampiran 4. Coding Profil Respdnen dan Gaya Kepemimpinan TransformatSIONAL

No	a. Identitas Responde n		a3	a4	KEPEIMPINAN TRANSFORMATSIONAL											
	a1	a2			A 1	A 2	A 3	A 4	A5	A6	A7	A8	A9	A11	A12	
1	2	3	6	1	2	5	3	5	2	5	4	2	4	2	3	
2	2	3	5	1	2	4	5	4	2	4	4	2	4	2	5	
3	2	3	7	1	4	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	
4	1	2	5	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	1	2	5	1	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
6	1	2	6	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	1	2	5	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
8	1	2	5	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	1	
9	1	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	2	2	5	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	
11	2	2	5	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	
12	2	2	5	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
13	2	2	5	4	1	5	3	4	1	3	4	1	4	1	3	
14	1	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
15	1	3	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	
16	1	3	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	
17	1	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	

18	1	3	5	3	4	3	2	2	4	5	1	4	1	4	2
19	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	1	2	5	3	2	3	1	3	2	5	4	2	4	2	1
21	1	2	5	1	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5
22	1	2	5	1	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4
23	1	2	3	1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
24	1	2	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
25	2	2	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4
26	2	2	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
27	2	2	5	3	5	4	2	3	5	4	5	5	5	5	2
28	2	2	3	3	1	5	4	3	1	1	4	1	4	1	4
29	2	2	5	3	5	5	4	2	5	2	2	5	2	5	4
30	2	2	5	2	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4
31	1	1	3	2	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4
32	1	1	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
33	1	1	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
34	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
35	1	2	3	1	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
36	2	2	3	2	4	5	2	2	2	4	5	5	5	2	2
37	2	3	3	1	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4
38	2	3	3	2	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3
39	2	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
40	2	3	3	1	4	5	2	3	4	4	5	3	5	2	4
41	2	3	3	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
42	2	3	3	2	5	4	1	3	4	4	5	5	5	2	4
43	2	3	3	2	3	5	3	3	2	4	3	3	3	3	5
44	1	2	3	2	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3
45	1	2	3	2	4	3	4	1	5	5	5	4	5	4	4

46	1	2	3	2	2	2	2	4	3	5	5	1	5	5	5
47	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5
48	1	2	3	3	1	1	1	4	3	4	5	5	5	5	3
49	1	2	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
50	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
51	2	2	1	4	2	2	2	4	4	4	3	5	3	5	3
52	2	2	2	4	4	4	4	2	1	3	4	5	4	3	1

Lampiran 5. Hasil Coding Motivasi Kerja

B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B10	B11	B12
2	5	3	5	5	2	5	5	4	4	5
2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4
4	2	3	5	3	4	2	3	2	3	2
4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5
3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
3	3	1	1	4	3	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4
3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4
4	1	4	4	4	4	1	4	5	4	4
1	5	3	5	5	1	5	5	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	5	3	4	4	3	2	3	2
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5
4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
2	3	1	1	4	2	3	4	4	3	3
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	2	4	5	2	3	4	4
4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4

5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4
5	4	2	3	4	5	4	4	4	5	4
1	5	4	3	4	1	5	4	4	3	4
5	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4
5	2	4	5	4	5	2	4	5	4	4
4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	2
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
5	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
4	4	2	2	2	2	4	4	5	2	2
5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	5	3	4	3	4	5	4	5	2	3
5	3	5	5	2	5	4	4	2	5	3
4	5	4	5	2	4	4	4	2	4	5
5	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3
5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3
3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	1
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4
2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2
4	4	2	5	4	2	4	4	4	1	4