

Samaun Hi. Laha

Dosen Universitas Bumi Hijrah

Email: maun811@yahoo.co.id

Suranto

Dosen Magister Ilmu Pemerintahan Uni-

versitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: suranto_umy@yahoo.com

<http://dx.doi.org/10.18196/>jgpp.2015.0037

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara

ABSTRACT

The regional administration is directed to accelerate the realization of public welfare through the improvement of service, empowerment, and community participation, as well as increased competitiveness of the region by observing the principles of democracy, equality, justice, and the peculiarities of an area in the Unitary State of the Republic of Indonesia. To the head area in demand to improve the quality and not merely rely on institutions and is supported by intellectual ability, sharpness of vision, and the ability of ethical and moral civilized. The issues raised in this study is Are there any significant effect of Transformational Leadership Regional Head Against Employee Performance in the Regional Secretariat of the Government of North Maluku province. This study aims to determine the significant influence of regional leadership to employee performance in the Regional Secretariat of the Government of North Maluku province. In this study, the type of study is a survey research type. The method used is explanatory, as it explains the causal relationship between the variables through hypothesis testing. This was done to demonstrate a wide range of data and theories that have been obtained to then be in the know the level of significance between the discussion of issues were raised with the reality that has been found, the closer to the type of Quantitative Research. These results indicate that the Regional Head of Transformational Leadership, influence the variable (Y) Performance Officer at the Secretariat of the Regional Government of North Maluku province with the number of correlation of 0.25 in the low category but has particularly certainty. This study uses the sample, based on the test of the hypothesis that the sample is proven to represent the population as a whole. In a matter of determination as well as the contribution of variable (X) of the variable (Y) is low at 6.25% above the value interpretation. From the test results, the reality in the field, the hypothesis of this study is: "the influence of Transformational Leadership Regional Head on Employee Performance in the Regional Secretariat of the Government of North Maluku province." Has been proven and tested empirically in the field can thus be said that the leadership Gubernur North Maluku, including the leadership style transformasional with low category. Recommendations from this study are: (1) In order to leadership which is run by the governor can be run with both the need for a courageous stand to think and act in accordance with the applicable provisions, (2) be more active to transform attitudes in the form of policy making and policy should based on the ability to mengaplikasinya, (3) To the employees to work in accordance with scientific qualification in order to improve performance by improving the quality, quantity and integrity. In addition to realizing the public service is always open and not favoritism.

Keywords: Leadership, Performance and Employee

ABSTRAK

Penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan

Republik Indonesia. Untuk itu kepala daerah dituntut untuk meningkatkan kualitas dan tidak mengandalkan institusi semata serta di dukung oleh kemampuan intelektual, ketajaman visi, serta kemampuan etika dan moral yang beradab. Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh signifikan dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari kepemimpinan kepala daerah terhadap kinerja pegawai Di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah Jenis penelitian survei. Metode penelitian yang digunakan yaitu eksplanasi, karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan untuk membuktikan berbagai macam data serta teori yang telah didapat untuk selanjutnya dapat di ketahui taraf signifikansi antara pembahasan masalah yang telah diangkat dengan relitas yang ditemukan, dengan mendekati pada Tipe Penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah, berpengaruh terhadap variable (Y) Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintahan Provinsi Maluku Utara dengan angka korelasi sebesar 0,25 dalam kategori rendah tapi memiliki kepastian. Penelitian ini menggunakan sampel, berdasarkan uji satu hipotesis maka sampel dinilai terbukti mewakili populasi secara keseluruhan. Serta dalam hitungan determinasi kontribusi Variabel (X) terhadap variabel (Y) rendah dengan nilai interpretasi diatas 6,25%. Dari hasil uji tersebut maka kenyataan yang terjadi di lapangan, hipotesis penelitian ini yaitu: "ada pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara ." telah terbukti dan teruji secara empirik di lapangan dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Gubernur Maluku Utara termasuk dalam gaya kepemimpinan transformasional dengan kategori rendah. Rekomendasi dari penelitian ini adalah, (1) Agar Kepemimpinan yang di jalankan oleh Gubernur dapat di jalankan dengan baik maka perlu adanya sikap berani berfikir dan bertindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (2) lebih giat lagi mentransformasi sikap dalam bentuk pengambilan kebijakan dan harus dilandasi dengan kemampuan untuk mengaplikasikannya, (3) Kepada Para pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi keilmuan agar dapat meningkatkan kinerja dengan memperbaiki kualitas, kuantitas dan integritas. Selain itu dalam mewujudkan pelayanan publik selalu terbuka dan tidak pilih kasih .

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja dan Pegawai

PENDAHULUAN

Sesuai dengan konsederan UU No 23 tahun 2014 yaitu: penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk melaksanakan tujuan daripada undang-undang diatas, Pelaksanaan asas desentralisasi menjadi sebuah keharusan agar kekuasaan tidak berpusat pada pemerintah pusat tapi juga pada pemerintah daerah. Dimana, desentralisasi adalah strategi untuk mendemokratisasi sistem politik dan menyelaraskan pencapaian pembangunan berkelanjutan, Huda (2010:66). Desentralisasi menurut Thoha (2012:15) sebagai kebijakan untuk mengembalikan kekuasaan kepada rakyat, karena tidak semua perkara dapat di

358 selesaikan oleh negara. Oleh karena itu tidak ada pilihan lain kecuali menjadi kebijaksanaan otonomi daerah yang mengembalikan harkat, martabat dan harga diri masyarakat daerah Syauckani, et.al (2012:162).

Penentuan ibukota Provinsi Maluku Utara pada daerah yang masih berstatus desa/kelurahan, merupakan hal yang tidak lazim sebagaimana penentuan ibukota provinsi lainnya di Indonesia, walaupun belum ada peraturan tertulis yang mengatur hal ini akan tetapi kenyataannya dari 34 provinsi 31 diantaranya berstatus daerah otonom dan dua berstatus kabupaten dan hanya satu yang berstatus kelurahan yaitu Sofifi Provinsi Maluku Utara, Tim Fispol UGM, (2011). Hal ini menggambarkan bahwa penentuan Sofifi sebagai ibukota provinsi cenderung lebih politis ketimbang alasan sosial ekonomi dan fisik wilayah yang layak sebagai ibukota, sebagaimana dikemukakan Tim Fispol UGM (2011) bahwa Sofifi ditetapkan sebagai ibukota provinsi definitif dipandang sebagai suatu konsensus yang mampu meredam konflik diantara dua kekuatan kultural sekaligus bentuk akomodasi dari dua kepentingan yakni Sultan Ternate dan Sultan Tidore.

Hal tersebut dapat diatasi, jika pengaruh arah kepemimpinan yang di tentukan oleh kepala daerah. Disatu sisi daerah memerlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan disisi lain pada saat tertentu pemimpin dituntut untuk mampu memimpin. Untuk menentukan keberhasilan jalannya sebuah oraganisasi menurut Nurmandi (2010:189) tergantung pada kapasitas diantaranya kepemimpinan, sumberdaya manusia, sistem Informasi, dan Interaksi manusia dalam dan pihak luar organisasi.

Dalam pembangunan legitimasi kepemimpinan sangat mempunyai pengaruh untuk menentukan arah kehidupan suatu bangsa Winarno (2013:49), Sebagaimana di kemukakan oleh Thoha (1983:5) bahwa: "Dunia atau umat manusia di dunia ini pada hakekatnya ditentukan oleh beberapa orang saja, yakni yang berstatus

sebagai pemimpin”. Hal senada dikemukakan juga oleh Pamudji (1995:1) yang menyatakan bahwa: “sejarah suatu bangsa dan negara pada dasarnya berkisar pada sejarah pemimpinnya”. Lebih lanjut Pamudji menyatakan bahwa, “Kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari pengertian tersebut Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Kinerja sebagaimana di maksudkan oleh Serdarmayanti (2004:174) adalah hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Kepala daerah yang di maksudkan dalam penelitian ini adalah Gubernur Maluku Utara (Abdul Ghani Kasuba). KH. Abdul Ghani Kasuba, Lc (lahir di Bibinoi, Halmahera Selatan, Maluku Utara, 21 Desember 1951; umur 63 tahun) adalah seorang politikus Indonesia. Ia adalah wakil gubernur Maluku Utara mendampingi Thaib Armaiyn yang dilantik pada 29 September 2009. Pasangan ini diusung Partai Demokrat, PKS, PBB, PKB, dan sejumlah parpol kecil. Sebelumnya, Abdul Gani Kasuba merupakan anggota DPR-RI dari dapil Maluku Utara dari Fraksi PKS. Pendidikan dari tingkat SD sampai dengan SMA diselesaikan di Palu, Sulawesi Tengah, sedangkan tingkat sarjana diselesaikan di Universitas Islam Madinah, Arab Saudi. Pada Pemilihan umum Gubernur Maluku Utara 2013, Ia mencalonkan diri sebagai Gubernur didampingi Muhammad Natsir Thaib. Setelah melalui proses yang alot selepas pemilukada, akhirnya Ghani Kasuba dilantik sebagai Gubernur Maluku Utara. Pelantikan dilakukan di Sofifi ibukota Maluku Utara pada 2 Mei 2014. Ghani Kasuba dan Natsir Thaib dilantik oleh Mendagri Gamawan Fauzi di Gedung DPRD Maluku Utara.

KH Abdul Gani Kasuba, Lc, merupakan salahsatu pemimpin

360

Maluku Utara saat ini yang paling terlihat menonjol dalam hal punya kepedulian yang besar terhadap masyarakat. Beliau cukup matang dalam hal organisasi keagamaan maupun dunia politik, namun itu semua tidak menjadi acuan beliau dengan sosok yang spritual dan teduh dan dermawan beliau lebih mengutamakan kepentingan masyarakat sehingga wajarlah kalau didaulat sebagai pemimpin yang pro rakyat.

Dari keterangan masyarakat di setiap daerah yang dikunjungi beliau sosok pemimpin yang paling bersahaja dengan masyarakat, beliau selalu hadir dalam setiap acara di daerah baik acara resmi maupun tidak resmi dan dengan sosok yang penuh kepedulian terhadap masyarakat, banyak yang menaruh harapan kepada beliau sebagai pemimpin kedepan (<http://forum.detik.com>).

Dalam poin d, yang berkaitan dengan penelitian ini, Gubernur Maluku Utara K. H. Abdul Gani Kasuba memerintahkan kepada seluruh aparatur sipil negara di Provinsi Maluku Utara untuk meningkatkan kinerja, kedisiplinan dan mendukung penuh setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Apalagi saat ini Pemerintah Provinsi Maluku Utara sudah menempati kantor baru di Sofifi. (www.menpan.go.id). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Gubernur mengatakan pemerintah akan sesegera mungkin meningkatkan penghasilan tambahan bagi seluruh PNS, guna memenuhi biaya operasional pegawai untuk melaksanakan tugas sebagaimana mestinya (www.deliknews.com).

Selain itu juga pemerintah Pemrov memberikan fasilitas lebih kepada pegawai yaitu: pengadaan kapal feri gratis dari PT Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia, uang transportasi Rp 100.000 per orang setiap hari, dan pembangunan 172 unit rumah (Kompas, 28/02/2014). Sebagaimana Menurut Kaho dalam Garnida et.al (2011:11) Kepala daerah diuntut untuk meningkatkan kualitas dan tidak mengandalkan institusi semata serta di dukung oleh kemampuan intelektual, ketajaman visi, serta kemampuan etika

dan moral yang beradab.

Dari kebijakan-kebijakan yang di ambil gubernur diatas bagi penulis semuanya tidak terlepas dari pengaruh kecakapan pemimpin untuk menentukan arah jalannya organisasi yang di pimpinya untuk mewujudkan kesejatraan rakyat melalui pencapaian visi dan misi Organisasi yang di pimpinya. Agar dapat melaksanakan itu semua pemimpin dapat mengerahkan struktur di bawahnya dan mempengaruhi orang-orang agar dapat mengikutinya dan itu dilihat dari meningkatnya kinerja pegawai.

Berdasarkan telaah fenomena yang di jelaskan sebelumnya tentang problematika kepemimpinan, tanggungjawab, dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan Provinsi di atas maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang, Pengaruh Kepemimpinan Trasformasioanal Kepala Daerah Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara.

KERANGKA TEORI KEPEMIMPINAN

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang menuntun memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Kepemimpinan Menurut Thoha (2013:153) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif kepada orang lain utnuk melakukan sesuatu usaha kooperatif untuk mencapai sesuatu yang sudah di canangkan bersama.

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya Kepemimpinan Merupakan cara atau norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

mempengaruhi orang lain seperti yang diamatai, Pasalong (2014:36). Menurut Wijaya dikutip Ulfi dalam Mutiarin (2014:132-133), Dalam Kepemimpinan terdapat bermacam-macam gaya kepemimpinan masing-masing dengan kelebihan dan keterbatasannya, berikut beberapa gaya kepemimpinan yang sering terlihat atau dialami dalam kehidupan sehari-hari:

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dan menitikberatkan pada perilaku membantu transformasi antara individu dan organisasi, Sedarmayanti (2013:185). Untuk menghasilkan produktifitas, dimensi/ elemen tipe/gaya kepemimpinan transformasional meliputi dimensi/ perilaku menurut Sedarmayanti (2013:185-188) sebagai berikut:

- 1) *Charisma atau Idealized influenza* (pengaruh ideal) meliputi:
 - a) Menunjukkan keyakinan diri kuat
 - b) Menghadirkan diri saat sulit
 - c) Menunjukkan nilai penting
 - d) Menumbuhkan kebanggaan
 - e) Bertanggung jawab kepada tindakan
 - f) Menunjukkan kepatuhan pada tujuan
 - g) Meladani ketekunan alam semesta
- 2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), meliputi
 - a) Menginspirasi pegawai
 - b) Menyelaraskan tujuan individu dan organisasi
 - c) Memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan belajar dan berprestasi
 - d) Menggunakan kata membangkitkan semangat
 - e) Menggunakan Simbol
 - f) Menampilkan visi yang mengairahkan
 - g) Menantang pegawai dengan standar tinggi
 - h) Berbicara optimis dan antusias

- i) Memberi dukungan pada apa yang perlu di lakukan
 - j) Memberi makna pada apa yang dilakukan
 - k) Memberi model peran bagi pegawai
 - l) Menjadikan budaya kesalahan terjadi sebagai pengalaman belajar
 - m) Menggunakan metafora
 - n) Menjadi Mentor
- 3) *Intelektual Stimulation* (simulasi Intelektual), meliputi:
- a) Mempertanyakan status quo
 - b) Mendorong pemanfaatan imajinasi
 - c) Mendorong penggunaan intuisi yang di pandu dengan logika
 - d) Memakai simbol mendukung inovasi
 - e) Mempertanyakan asumsi lama
 - f) Mempertanyakan tradisi usang
 - g) Mempertanyakan kepercayaan yang terletak pada organisasi
- 4) *Idividualized Consideration or Individualized attention* (Pertimbangan Individu) meliputi:
- a) Merenung, memikirkan, dan mengidentifikasi kebutuhan individu
 - b) Mengidentifikasi kemampuan pegawai
 - c) Mendelegasikan wewenang
 - d) Melatih dan memberi umpan balik pengembangan diri
 - e) Mendengar dengan pengertian penuh
 - f) Memberdayakan bawahan, Bas dan Avolio (1994).

KINERJA

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan

motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Wibowo (2014:7). Sedangkan Instrumen untuk mengukur kinerja pegawai/karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) ada enam indicator yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah Jenis penelitian survei, Menurut Azwar (1998:13), penelitian survei adalah pendekatan yang menekankan analisa pada data numerikal (angka) yang diolah dalam metode statistik.

Metode penelitian yang digunakan yaitu eksplanasi, karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui

pengujian hipotesis. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Singarimbun (1995:5) menyatakan bahwa apabila peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka dinamakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Hal ini dilakukan untuk membuktikan berbagai macam data serta teori yang telah didapat untuk selanjutnya dapat di ketahui taraf signifikansi antara pembahasan masalah yang telah diangkat dengan relitas yang ditemukan, dengan mendekati pada Tipe Penelitian Kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Gubernur Provinsi Maluku Utara. Alasan memilih lokasi ini karena kantor gubernur adalah pusat penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Maluku Utara yang didalamnya terdapat sembilan Biro yang bekerja di dalamnya diantaranya: Biro Keuangan, Kesekretariatan, Pemerintahan, Umum, Organisasi, Hukum, Hubungan Masyarakat (Humas), Ekonomi, dan Biro Administrasi Pembangunan.

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yakni sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli objek penelitian (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini atau keterangan subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu metode survei dan metode wawancara.

2) Data Sekunder

Data sekunder (data penunjang) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan

dan yang tidak dipublikasikan seperti Koran, Jurnal, Makalah, risalah, dan catatan penting lainnya.

Adapun sumber data diperoleh melalui:

- 1) Studi pustaka, yaitu mempelajari buku-buku, dan literatur lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.
- 2) Studi lapangan, yaitu mengumpulkan dan menyeleksi data yang diperoleh di lokasi penelitian dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:
 - a) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian serta mencatat aspek-aspek yang tampak di lokasi atau objek penelitian. Observasi dilakukan di Kantor Gubernur Maluku Utara dengan mengamati kerja-kerja pegawai di lingkup biro masing-masing.
 - b) Angket, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan data dari responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, dimana responden dalam pemilihan ini adalah seluruh pegawai di kantor gubernur yang telah dipilih oleh penulis sebagai representasi dari pegawai yang bekerja berdasarkan pada tujuan penelitian agar mendapat informasi yang benar dan terpercaya. Responden yang akan dijadikan sampel berjumlah delapan puluh tiga.

Unit analisis data dalam penelitian ini adalah Propinsi Maluku utara yaitu para pegawai yang bekerja di sekretariat Provinsi Maluku Utara yang didalamnya terdiri dari sembilan biro, diantaranya: Biro Keuangan, Kesejahteraan rakyat, Pemerintahan, Umum, Organisasi, Hukum, Hubungan Masyarakat (Humas), Ekonomi, dan Biro Administrasi Pembangunan.

Teknik pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Kuesioner tersebut dibuat berdasarkan indikator-

indikator kedua variabel penelitian, dengan menggunakan Skala Likert. Skala tersebut terdiri dari tiga kategori, yang disusun secara bertingkat dengan pemberian skor sebagai berikut.

- 1) Alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), skor 4
- 2) Alternatif jawaban Setuju (S), skor 3
- 3) Alternatif jawaban Tidak Setuju (TS), skor 2
- 4) Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 1

**TABEL 1. KRITERIA PERSENTASE SKOR
TANGGAPAN TERHADAP SKOR IDEAL**

No	Nilai Interval Jawaban	Skor Jawaban	Kriteria
1	75.01 – 100	4	Sangat Setuju
2	51.01 – 75.00	3	Setuju
3	25.01 – 50.00	2	Tidak Setuju
4	1,00 – 25.00	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Diolah berdasarkan Skor pada skala likert yang telah di tentukan.

Penggunaan skala likert dimaksudkan untuk dapat mengukur persepsi responden mengenai indikator-indikator penelitian. Untuk mengetahui nilai rata-rata dari dua variable maka ditetapkan peringkat dalam setiap variable, menurut Sugiyono, (2014:5) dengan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai dengan nilai yang diberikan, sedangkan skor ideal diperoleh melalui prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikali jumlah responden, sehingga rumusnya adalah :

$$\frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan :

- 1) Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- 2) Skor ideal adalah skor atau nilai tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi, dalam hal

ini skor tertinggi untuk satu pertanyaan adalah empat.

Selanjutnya hasil tersebut dikonfirmasi dengan kriteria yang telah ditetapkan, Pada tabel 1.

Kategori jawaban tersebut digunakan untuk menganalisis setiap dimensi dari variabel bebas dan variabel terikat dengan mencari nilai interval.

Dalam menemukan sampel dari populasi ini, digunakan rumus Frank Lynch seperti yang dikutip Sugiarto (2001:60) berikut:

Keterangan:

n : Jumlah sampel

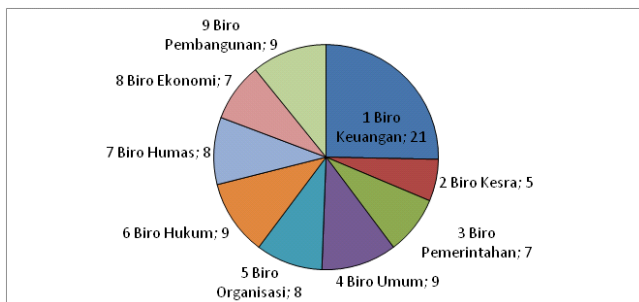
N : Jumlah populasi

Z : Nilai standar sesuai dengan tingkat kepercayaan (dalam hal ini bernilai 1,96 pada tingkat kepercayaan 95%)

d : Tingkat kesalahan yang ditentukan (dalam hal ini ditentukan 10% atau 0.10)

P : Proporsi atau presentasi yang mempunyai karakteristik tertentu (dalam hal ini ditetapkan 50% atau 0,50)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh sampel sebagai berikut :



GRAFIK 1. RINCIAN JUMLAH SAMPEL

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan kegunaan korelasi Product Moment. Adapun rumus statistik untuk

korelasi Product Moment, yang dipaparkan oleh Sugiyono, (2005:213) sebagai berikut:

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

Keterangan:

- rx_y = korelasi antara variable x dengan y
- X = jumlah skor variabel bebas
- y = jumlah skor variabel terikat
- XY = jumlah skor variabel bebas x variabel terikat
- X² = jumlah kuadrat skor variabel bebas
- Y² = jumlah kuadrat skor variabel terikat

TABEL 2. PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI

Besarnya rs	Interpretasi
0,900 – 1,000	Sangat tinggi
0,700 – 0,899	Tinggi
0,400 – 0,699	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Adapun tolak ukur yang digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- 1) Tabel distribusi frekuensi dan tabel indeks yang digunakan untuk semua variabel. Tabel ini digunakan untuk analisa unvariat, yaitu merupakan analisa terhadap satu variabel. Analisa ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran ciri atau karakteristik suatu variabel, yaitu dengan menganalisa data dari angka-angka yang terdapat di dalam tabel.
- 2) Statistik inferensial, digunakan untuk mengukur korelasi antara dua variabel penelitian yaitu kepemimpinan Kepala kepala daerah dengan kinerja pegawai.

Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada

370 ketentuan Sugiyono (2005:216) sebagai berikut (Lihat tabel 2) :

Selanjutnya untuk menentukan besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dilakukan dengan menghitung besarnya koefisien determinasi atau koefisien penentu dengan rumus seperti yang dikemukakan Sugiyono (1999:216) sebagai berikut:

$$Kp = R_s^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

K? = Koefisien Penentu

Rs= Koefisien Rank spearman

Setelah nilai K? diketahui, maka penentuan tingkat tinggi rendahnya K? berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford sebagaimana dikutip Rahmat (1989:29) sebagai berikut:

TABEL5. PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN PENAFSIRAN KOEFISIEN DETERMINASI

Besarnya Nilai K	Interpretasi
>81%	Sangat tinggi
50%-81%	Tinggi
17%-49%	Cukup
5%-16%	Rendah
<5%	Rendah sekali

PEMBAHASAN

Analisis Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah

A. CHARISMA ATAU IDEALIZED INFLUENZA (PENGARUH IDEAL)

Berkaitan dengan dimensi Pertama, Charisma atau Idealized influenza (pengaruh ideal), maka akumulasi jawaban responden pada tujuh indikator dapat dilihat dalam tabel 3.

Berdasarkan Nilai Interval tersebut, Pengaruh ideal di nyatakan sangat setuju hal ini disebabkan karena sebelumnya KH. Abdul Gani Kasuba menjabat sebagai Wakil gubernur sebelum perodenya tahun 2009-2014, selain itu beliau adalah seorang kiyai sering

memberi ceramah di setiap hajatan masyarakat, maupun hajatan pegawai di lingkup pemda provinsi Maluku Utara. Nilai-nilai Islamis yang di usung beliau tercantum dalam Misinya saat menjadi calon gubernur periode 2014-2019, salah satunya poinnya adalah "Mewujudkan Maluku Utara yang Agamis". Hal tersebut dapat di lihat dari Partai pegusungnya saat beliau menjadi Kandidat Gubernur Maluku yaitu Partai Keadilan Sejahtera.

TABEL 3. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI, CHARISMA ATAU IDEALIZED INFLUENZA (PENGARUH IDEAL)

No	Indikator Variabel X_i	Frekuensi Jawaban
1	Menunjukkan keyakinan diri kuat	281
2	Menghadirkan diri saat sulit	240
3	Menunjukkan nilai penting	263
4	Menumbuhkan kebanggaan	224
5	Bertanggung jawab kepada tindakan	290
6	Menunjukkan kepatuhan pada tujuan	277
7	Meladani ketekunan alam semesta	279
Jumlah		1854
Nilai interval		79,77

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

B. INSPIRASIONAL MOTIVATION (MOTIFASIINSPIRASI)

Dimensi kedua, Inspirasional Motivation (Motifasi Inspirasi), maka akumulasi jawaban responden pada empat belas indikator dapat dilihat dalam tabel 4.

Dari kriteria jawaban, Responden Sangat setuju dengan Motifasi dan Inspirasi yang di berikan oleh Kepala daerah. Dapat di analisis bahwa hal tersebut disebabkan karena kepala daerah selalu berusaha menjadikan dirinya sebagai teladan. Beliau juga sangat menjaga keseimbangan kekuasaan politik maupun kekuasaan birokrasi. Beliau merupakan salah satu pemimpin (Gubernur) di Indonesia yang sampai saat ini belum pernah manyandang status tersangka dalam

372 kasus apapun. Oleh karena itu, beliau sangat di hormati dan di hargai sehingga beliau layak menjadi Motifasi dan Inspirasi bagi semua pegawai di lingkup SKPD Pemerintah Provinsi Maluku Utara.

TABEL 4. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI, INSPIRASIONAL MOTIVATION (MOTIFASIINSPIRASI)

No	Indikator Variabel X_2	F. Jawaban
1	Menginspirasi pegawai	286
2	Menyelaraskan tujuan individu dan organisasi	241
3	Memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan belajar dan berprestasi	227
4	Menggunakan kata membangkitkan semangat	282
5	Menggunakan Simbol	266
6	Menampilkan visi yang menginspirasi	273
7	Menantang pegawai dengan standar tinggi	217
8	Berbicara optimis dan antusias	254
9	Memberi dukungan pada apa yang perlu dilakukan	257
10	Memberi makna pada apa yang dilakukan	268
11	Memberi model peran bagi pegawai	273
12	Menjadikan budaya kesalahan terjadi sebagai pengalaman belajar	244
13	Menggunakan metafora	216
14	Menjadi Mentor	273
	Jumlah	3577
	Nilai Interval	76,95

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

C. INTELEKTUAL STIMULATION (SIMULASI INTELEKTUAL)

Dimensi ketiga, Intelektual Stimulation (simulasi Intelektual), maka akumulasi jawaban responden pada empat belas indikator dapat dilihat dalam tabel 5.

Dari data tersebut dapat di analisis bahwa, Presepsi responden menyatakan setuju, di lihat dari latar belakang pendidikan Gubernur, (lihat Hal:7) Sebagai seorang yang berlatar belakang pendidikan agama, tidak menjadikan beliau seorang fundamentalis,

tapi menjadikanya seorang tokoh yang memiliki pengaruh yang cukup besar, beliau juga sangat mendukung program-program penembangan pendidikan diantaranya pemberian beasiswa kepada para mahasiswa di Maluku Utara yang kuliah di dalam maupun di luar daerah. Dalam memberikan semangat kerja, beliau sering menggunakan pepatah atau petua daerah untuk bersatu, bekerja dengan semangat dan harus berfikir tepat guna dan tepat fungsi. Salah satu pepatah yang dia gunakan, yang sempat penulis dengar saat rapat dengan bupati/walikota se Maluku Utara pada 5 Mei 2015 adalah "Marimoi ngone futuru", yang artinya bersatu kita teguh. Beliau juga sangat menekankan bagaimana menghasilkan kinerja yang baik dengan terus belajar dari pengalaman. Hal tersebut beliau lakukan sebagai salah satu bentuk simulasi intelektual dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

TABEL 5. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI, INTELEKTUAL STIMULATION (SIMULASI INTELEKTUAL)

No	Indikator Variabel X_3	F. Jawaban
1	Mempertanyakan status quo	184
2	Mendorong pemanfaatan imajinasi	238
3	Mendorong penggunaan intuisi yang di pandu dengan logika	245
4	Memakai simbol mendukung inovasi	252
5	Mempertanyakan asumsi lama	228
6	Mempertanyakan tradisi usang	234
7	Mempertanyakan kepercayaan yang terletak pada organisasi	228
Jumlah		1609
Nilai Interval		69,23

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

D. INDIVIDUALIZED CONSIDERATION OR INDIVIDUALIZED ATENTION (PERTIMBANGAN INDIVIDU) .

Dimensi keempat, Individualized Consideration or Individualized attention (Pertimbangan Individu), maka akumulasi jawaban

374 responden pada empat belas indikator dapat dilihat dalam tabel berikut:

TABEL 6. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI, INDIVIDUALIZED CONSIDERATION OR INDIVIDUALIZED ATENTION (PERTIMBANGAN INDIVIDU)

No	Indikator Variabel X_4	F. Jawaban
1	Merenung, memikirkan, dan mengidentifikasi kebutuhan individu	259
2	Mengidentifikasi kemampuan pegawai	257
3	Mendelegasikan wewenang	242
4	Melatih dan memberi umpan balik pengembangan diri	245
5	Mendengar dengan pengertian penuh	269
6	Memberdayakan bawahan	270
Jumlah		1542
Nilai Interval		77,40

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

Dari data yang telah diketahui nilai interval dan termasuk dalam kategori sangat setuju. Dapat di analisis bahwa, dalam setiap tindakan gubernur Maluku Utara sangat mempertimbangan kemampuan individu, terutama dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin rakyat. Hal lain yang sangat di perhatikan beliau adalah beliau sangat percaya pada bawahannya, beliau menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan sebagaimana amat Undang-undang Aparatur Sipil Negara. Setelah dilantik pada 2 Mei 2014, tiga bulan kemudian beliau meroling jabatan di lingkup SKPD di lingkungan kantor Gubernur Maluku Utara. Kebijakan tersebut merupakan salah satu bentuk pertimbangan individu untuk memajukan Maluku Utara ke depan.

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap indikator-indikator variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional) tersebut, maka akumulasinya yaitu sebagai berikut (lihat Tabel 7):

Dari hasil data pada pengukuran Nilai Interval untuk variable (X) ,Kepemimpinan Transformasional Kepala daerah, dapat di

analisis bahwa variable yang memiliki nilai paling tinggi adalah dimensi Pertimbangan Individu, hal ini disebabkan karena setiap mengambil keputusan belia selalu menggunakan pendekatan individual agar tidak terjadi kecemburuan sosial di lingkup satuan kerja. Kemudian mendapat nilai terendah adalah Motifasi Inspirasi, namun kriteria ini masuk dalam pernyataan setuju, berarti yang dijalankan atau di praktekkan Gubernur mendapat sambutan baik dari pegawainya. Sisanya Pengaruh Ideal dan simulasi intelektual walau memiliki nilai interval berbeda namun termasuk dalam kategori Sangat Setuju, berarti gubenur memiliki pengaruh serta kemampuan intelektual yang mapan untuk di trasformasikan keseluruh sikap dan tingkah laku untuk menjalankan kepemimpinannya sebagai seseorang yang memegang jabatan public.

TABEL 7. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BEBAS (X), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Dimensi Variabel X_1-X_4	Skor				(F)	Frekuensi Jawaban	Nilai Interval
		4	3	2	1			
1	Charisma atau Idealized influenza	223	259	87	11	801	1854	76,95
2	Inspirasional motivation	316	597	188	36	1410	3577	69,23
3	Intelektual Stimulation	130	262	158	32	498	1609	77,40
4	Idividualized Consideration or Individualized atention	801	1410	498	7	96	1542	79,77
Jumlah						2805	8582	76,03

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI MALUKU UTARA

A. KUALITAS

Berkaitan dengan dimensi Pertama,Kualitas, maka akumulasi jawaban responden pada dua indikator dapat dilihat dalam tabel berikut:

TABEL 11. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI KUALITAS

No	Indikator Variabel Y_1	Frekuensi Jawaban
1	Kecepatan kinerja	257
2	Kemampuan	267
Jumlah		524
Nilai interval		78,91

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

Dari data tersebut dapat di analisis bahwa dalam meningkat kualitas kerja, para pegawai dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah tentukan sesuai pada hari kerja yaitu pada hari Senin sampai hari Jumat.Selain itu juga para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sesuai kemampuan yang mereka miliki.Kedua indikator tersebut termasuk dalam kriteria Sangat Setuju karena kualitas kerja yang baik dan tingkat pencapaian kerja yang maksimal dapat mengangkat prestasi masing-masing biro untuk menyandang predikat terbaik.

B. KUANTITAS

Dimensi Kedua Kuantitas, maka akumulasi jawaban responden pada tiga indikator dapat dilihat dalam tabel berikut:

TABEL 12. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI KUANTITAS

No	Indikator Variabel Y_2	Frekuensi Jawaban
1	Kerapihan	267
2	Ketelitian	283
3	Hasil Kerja	275
Jumlah		825
Nilai interval		82,83

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

Dari data diatas dapat di analisis bahwa, para pegawai dalam

meningkatkan kuantitas mereka dapat menghasilkan pekerjaan yang rapih, dengan cara membuat laporan sesuai denganke tentuandalam program kerja, selain itu juga para pegawai menyatakan kalau mereka selalu memeriksa pekerjaan mereka sebelum pekerjaan mereka di periksa oleh pemimpin. Untuk meningkatkan hasil kerja para pegawai menyatakan mereka dapat bekerja dengan maksimal.Dari pernyataan yang di disampaikan oleh para pegawai tersebut maka pantaslah kriteria sangat setuju mereka memilih, karena sesuai dengan kondisi yang ada.

C. KETEPATAN WAKTU

Dimensi kedua kinerja pegawai adalah ketepatan waktu, dimensi ini memiliki tiga indikator.Adapun indikatornya yaitu, (1) Memaksimalkan Waktu, dan (2) Mengerjakan Aktivitas Lain.

TABEL 7. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI KETEPATAN WAKTU

No	Indikator Variabel Y_3	Frekuensi Jawaban
1	Memaksimalkan Waktu	273
2	Mengerjakan Aktifitas Lain	234
Jumlah		507
Nilai interval		76,35

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

Dari data diatas dapat di analisis bahwa dalam meningkatkan bekerja para pegawai berusaha sesuai dengan ketepatan waktu yang telah di rencanakan.Para pegawai menyatakan selalu melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin tepat pada waktunya. Dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai negeri para pegawai juga menyatakan kalau mereka dapat melaksanakan aktifitas lain.

D. EFEKTIFITAS

Dimensi Kempat Kinerja Pegawai adalah Efektifitas dimensi ini

378 memiliki dua Indikator. Adapun Indikatornya yaitu, (1) Menaikkan Hasil, dan (2) Penguasaan Sumber Daya,

TABEL 8. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI EFEKTIFITAS

No	Indikator Variabel Y_4	Frekuensi Jawaban
1	Menaikkan hasil	273
2	Penggunaan sumber daya.	275
Jumlah		548
Nilai interval		82,53

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

Dari data yang telah di olah diatas kedua indikator dalam dimensi efektifitas memiliki respon yang baik dari pegawai. Mereka menyatakan dalam meningkatkan efektifitas mereka dapat menaikan hasil kerja, terutama penggunaan sumber daya manusia. Sehingga efektifitas dari pekerjaan yang mereka geluti dapat berjalan dengan lancar.

E. KEMANDIRIAN

Dimensi KempatKinerja Pegawai adalah Kemandirian dimensi ini memiliki dua Indikator. Adapun Indikatornya yaitu, (1) Menjalankan Fungsi, dan (2) Komitmen Kerja.

TABEL 9. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP DIMENSI KEMANDIRIAN

No	Indikator Variabel Y_5	Frekuensi Jawaban
1	Menjalankan fungsi	272
2	Komitmen Kerja	289
Jumlah		561
Nilai interval		84,48

Sumber: Data primer di olah tahun 2015.

Dari nilai interval yang di peroleh dalam dimensi Kemandirian dapat di analisis bahwa, dalam menjalankan fungsinya sebagai

pegawai, mereka dapat melaksanakan fungsi mereka dengan baik, para pegawai menyatakan dalam mewujudkan kemandirian pegawai mereka melandasi diri dengan komitmen kerja yang kuat.

Berdasarkan jawaban dari responden terhadap indikator-indikator variabel terikat (Kinerja Pegawai) tersebut, maka akumulasinya yaitu sebagai berikut:

TABEL 10. AKUMULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL TERIKAT (Y), KINERJA PEGAWAI

No	Dimensi Variabel Y_1 - Y_5	Skor Responden				(F)	Frekuensi Jawaban	Nilai Interval
		4	3	2	1			
1	Kualitas	49	97	17	3	166	524	78,91
2	Kuantitas	98	133	16	1	249	825	82,83
3	Kecepatan Waktu	43	90	32	1	166	507	76,35
4	Efektifitas	54	107	4	0	165	548	82,53
5	Kemandirian	69	91	6	0	166	561	84,48
Jumlah						912	2965	81,79

Dari data diatas dapat dianalisis bahwa jumlah nilai pada lima interval termasuk pada kriteria sangat setuju walaupun frekuensi berbeda. Bisa di lihat pada table, bahwa nilai tertinggi adalah dimensi kemandirian, di lihat dari latar belakang pendidikan reponden pada penelitian ini 78% adalah S1 dan 11% adalah S2, dengan latar belakang pendidikan yang tinggi, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kemandirian para pegawai. Nilai interval terendah adalah kecepatan waktu, hal ini disebkan karena jarak dari rumah ke kantor gubernur yang relative jauh, dan responden yang di teliti penulis 90% berdomisili di kota Ternate. Jika mereka menggunakan transportasi laut dengan kapal Ferry maka dua jam tiga puluh menit baru sampai ke kantor. Sementara tiga dimensi lainnya perlu di ingatkan lagi walaupun nilai intervalnya tinggi dalam kriteria sangat setuju. Disini dapat di lihat bahwa dalam kepemimpinan kepala

daerah sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena kebijakan-kebijakan yang di ambil adalah bentuk daripada pemimpin peduli pada pegawainya.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA DAERAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI MALUKU UTARA

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keterhubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai. Keterhubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi tersebut.

Untuk dapat menganalisis koefisien korelasi Person Product Moment, dibutuhkan akumulasi skor jawaban tiap responden untuk semua item pertanyaan. Kemudian akumulasi skor jawaban responden per item untuk variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) tersebut, dikuadratkan dan dikalikan.

Setelah nilai-nilai tersebut diketahui, perhitungan koefisien korelasi Person Product Moment dapat dilakukan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$
$$r_{xy} = \frac{83(2558160) - (2805)(912)}{\sqrt{(83(7868025) - 2795^2)(83(831744) - 912^2)}}$$
$$r_{xy} = \frac{52442280}{209769120}$$
$$r_{xy} = 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara Kepemimpinan transformasional dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utaranilainya adalah 0,25

Sesuai dengan tabel 3.1 pada Bab I tentang Penafsiran terhadap

Koefisien Korelasi, nilai koefisien korelasi sebesar 0,25 menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara termasuk dalam tingkat yang rendah.

Koefisien korelasi sebesar 0,25 adalah bernilai positif, sehingga korelasi antara variabel bebas (Kepemimpinan transformasional) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara) bersifat positif juga. Hal ini berarti bahwa jika Kepemimpinan transformasional dilaksanakan dengan tepat, maka Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara akan terlaksana dengan baik juga.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif penelitian ini dapat terbukti karena nilai koefisien korelasinya positif atau lebih dari nol (0,616 0).

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi hubungan antara kedua variabel apakah memang betul-betul bermakna atau hanya terjadi secara kebetulan saja, dilakukan uji signifikansi. Uji Signifikansi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut betul-betul bermakna atau hanya terjadi secara kebetulan saja. Uji signifikansi tersebut dikemukakan oleh Sugiyono(2005:234), sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hasil perhitungan

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Diketahui bahwa:

r = 0.25

n = 83

Maka:

$$t = 0.25 \sqrt{\frac{83-2}{1-0.25^2}}$$

$$t = 0.25 \sqrt{\frac{81}{1-0.0625}}$$

$$t = 0.25 \sqrt{\frac{81}{0.9375}}$$

$$t = 0.25 \times 9,35$$

$$t = 2,337$$

Setelah t hitung diketahui, dilakukan perhitungan terhadap derajat kebebasan (dk). Dalam tingkat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5% melalui uji satu pihak kanan, derajat kebebasan dapat diketahui melalui perhitungan sebagai berikut:

$$dk = n - 2$$

$$dk = 83 - 2$$

$$dk = 81.$$

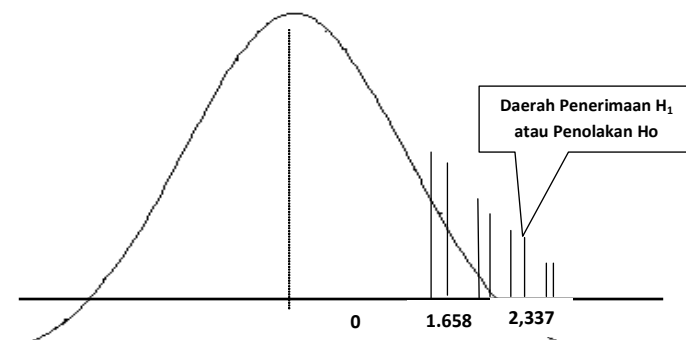
Diketahui bahwa nilai t tabel untuk derajat kebebasan 81 berada di antara derajat kebebasan 60 (1,671) dengan derajat kebebasan 120 (1,658). Karena derajat kebebasan 81 lebih dekat dengan derajat kebebasan 120, digunakan nilai t tabel dalam derajat kebebasan 120 sebagai pembanding, yaitu sebesar 1,658.

Dengan demikian nilai t hitung = 2,337 lebih besar dari nilai t tabel (1,658). Ketentuannya yaitu:

Jika $<$: H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal tersebut berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Jika $>$: H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal tersebut berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa



GAMBAR 1. KURVA UJI HIPOTESIS SATU PIHAK KANAN

ada hubungan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara. Berkaitan dengan hal tersebut, maka hipotesis alternatif (H1) yang diajukan penulis dalam Bab I dapat diterima. Untuk lebih jelasnya, daerah penerimaan hipotesis alternatif atau penolakan hipotesis nol tersebut digambarkan dalam Gambar 1.

Perhitungan hipotesis statistik di atas dilakukan mengingat penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terbukti dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara digunakan analisis koefisien determinasi. Untuk Penelitian Soegiyono (1999:216) mengemukakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien determinasi.

r = Koefisien korelasi.

Karena koefisien korelasi sudah diketahui, nilai koefisien determinasi dapat diketahui secara langsung sebagai berikut:

$$R = 0,252 \times 100\%$$

$$R = 0,0625 \times 100\%$$

$$R = 6,25\%.$$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap tinggi atau rendahnya nilai r tersebut, maka digunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford dalam Rakhmat (1995:29), sebagai berikut:

TABEL 11. PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN DETERMINASI

Besar Nilai R	Interprestasi
> 81 %	Sangat tinggi
50 % - 81 %	Tinggi/ kuat
17 % - 49 %	Cukup berarti
5 %- 16 %	Rendah tapi pasti
< 4 %	Rendah sekali

Berdasarkan perhitungan terhadap koefisien determinasi tersebut, dapat diketahui bahwa kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara berada pada interpretasi Rendah dengan nilai 6,25% berada pada kisaran antara 5%-16% dan sisanya sebesar 93,75% berasal dari variabel lain. Dengan kata lain, Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara dipengaruhi oleh 6,25% Kepemimpinan Transformasional Sedangkan sebesar 93,75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan berbagai uji statistik pada korelasi Person Product Moment, terbukti variabel bebas (X), Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah, berpengaruh terhadap variable (Y) Kinerja Pegawai di Pemerintahan Provinsi Maluku Utara dengan angka korelasi sebesar 0,25 dalam kategori rendah tapi memiliki kepastian. Penelitian ini menggunakan sampel, berdasarkan uji satu hipotesis

maka sampel dinilai terbukti mewakili populasi secara keseluruhan. Serta dalam hitungan determinasi kontribusi Variabel (X) terhadap variabel (Y) rendah dengan nilai interpretasi diatas 6,25%. Dari hasil uji tersebut maka kenyataan yang terjadi di lapangan, hipotesis penelitian ini yaitu: "ada pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara." telah terbukti dan teruji secara empirik di lapangandeaंगा demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Gubernur Maluku Utara termasuk dalam gaya kepemimpinan trasformasional dengan kategori rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dituangkan dalam bab V, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari Tesis ini. Kesimpulan tersebut antara lain adalah :

- 1) Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Kepemimpinan Transformasional yang di jalankan olah Kepala Daerah (Gubernur Maluku Utara) Bapak Abdul Gani Kasuba, Lc. Rata-rata dalam penilaian mendapat skor jawaban dengan kategori tinggi. Mulai dari Variabel bebas (x) dan Variabel terikat (x), ini dikarenakan dalam menjalankan kepemimpinan kepala daerah sangat memperhatikan pegawai serta dalam perilakunya kepala daerah senantiasa menonjolkan nilai-nilai agama.
- 2) Berdasarkan berbagai uji statistik pada korelasi Person Product Moment, terbukti variabel bebas (X), Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah, berpengaruh terhadap variable (Y) Kinerja Pegawai di Pemerintahan Provinsi Maluku Utara dengan angka korelasi sebesar 0,25 dalam kategori rendah tapi memiliki kepastian. Penelitian ini menggunakan sampel, berdasarkan uji satu hipotesis maka sampel dinilai terbukti mewakili populasi secara keseluruhan. Serta dalam hitungan

determinasi kontribusi Variabel (X) terhadap variabel (Y) rendah dengan nilai interpretasi diatas 6,25%. Dari hasil uji tersebut maka kenyataan yang terjadi di lapangan, hipotesis penelitian ini yaitu: "ada pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Daerah terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku Utara ." telah terbukti dan teruji secara empirik di lapangan deanga demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Gubernur Maluku Utara termasuk dalam gaya kepemimpinan trasformasional dengan kategori rendah.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis akan mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan pembahasan Tesis ini.

- 1) Agar Kepemimpinan yang di jalankan oleh Gubernur dapat di jalankan dengan baik maka perlu adanya sikap berani berfikir dan bertindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta dalam realisasi visi dan misinya harus bernilai guna, bermanfaat, dan berwujud nyata agar tidak hanya pegawai yang merasakan tapi masyarakat Maluku Utara pada umumnya.
- 2) Kepada Gubernur Maluku Utara harus lebih giat lagi mentransformasi sikap dalam bentuk pengambilan kebijakan-kebijakan harus di landasi dengan kemampuan dalam mengaplikasinya sehingga program-program pemerintah dapat berjalan sesuai dengan tujuan serta memiliki dampak yang pasti. Dalam menempatkan pegawainya jangan ada nepotisme, tapi tempatkan orang berdasarkan pada besik keilmuannya.
- 3) Kepada Para pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan kulifikasi keilmuan agar dapat meningkatkan kirja dengan memperbaiki kualitas, kuantitas dan integritas. Selain itu dalam mewujudkan pelayanan public selalu terbuka dan tidak pilih kasih.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Azwar, 1998. Metode Penelitian Kuantitatif., Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Huda, Nim'atul. 2012. Otonomi Daerah. Filosofi, Sejarah Perkembangan dan Problematika. Cetakan ke-III, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mutiarin, Dyah, 2014. Manajemen Birokrasi dan Kebijakan, Penelusuran Konsep dan Kebijakan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Nurmandi, Ahmad. 2010. Manajemen Pelayanan Publik, Penerbit PT Sinergi Visi Utama, Yogyakarta
- Pamudji, Ahmad. 2010. Kepemimpinan: Pemerintahan di Indonesia. Bina Aksara, Jakarta.
- Pasalong, Harbani, 2013. Kepemimpinan Birokrasi, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Rahmat, Jalaludin, 1985, Metode Penelitian Komunikasi. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Robbins, 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedermayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung.
-2013. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemimpinan yang Baik). Cetakan Ke-3. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Singarimbun, Masri.1995. Metode Penelitian Survey. Yogyakarta : PT. Midas Surya Grafindo.
- Sigiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi. CV Alfabeta. Bandung.
-2005. Statistika untuk Penelitian, Bandung, CV Alfabeta.
-2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan S&D, cetakan ke-20 CV Alfabeta. Bandung.
- Thoha, Miftah, 1983. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
-2012. Birokrasi dan Politik di Indonesia. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winarso, Budi. 2013. Etika Pembangunan, Penerbit PT Buku Seru, Jakarta.

JURNAL DAN ARTIKEL

- Arizona at. Al (2013) tentang "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang". Jurnal Api Student, Volume I Nomor 1. 2013:1-11.
- DelikNews. 2014, PNS Malut (online) <http://www.deliknews.com>. Diakses tanggal 7 Maret 2015.
- Forum. 2013. Kenal Lebih Dekat dengan Abdul Gani Kasuba dan Nashir Cagub. (online) Diakses Tanggal 7 Maret 2015.
- Ganida at.al (2011). Peran Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Mewujudkan Ketahanan Nasional. Jurnal Manajemen & Agribisnis. Volume 8, Nomor 1, 2011:11
- Kistoyo, 2008, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan, Tesis Pasca Sarjana, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

388

Menpan, 2014, ASN Harus Menjadi Perikat NKRI (online). <http://www.menpan.go.id> . Diakses Tanggal 7 Maret 2015.

Nurliawati dan Puspitasari (2014). Kajian Motivasi Kerja Pegawai BKD Kabupaten Jombang Ditinjau dari Aspek Pemberian Kompensasi Nonfinansial. *Jurnal Ilmu Administrasi* Volume: 10 Nomor: 2 Tahun 2013.

Sulaiman at.al (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya *Jurnal Manajemen*. Volume 3, Nomor 2, 2014:78-84.

Tim Fisipol UGM, 2011. Menuntaskan Konsesus Membangun Kota Sofifi.

Wikipedia. 2013. Abdul Gani Kasuba, (online) <http://id.wikipedia.org>. Diakses Tanggal 7 Maret 2015.

UNDANG-UNDANG

UU No 46 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Provinsi Maluku Utara, Kabupaten Buru dan Kabupaten Maluku Tenggara Barat.

UU No. 23 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah.