

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN  
MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA DI DESA LAM ALUE RAYA  
KECAMATAN KUTA BARO KABUPATEN ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Rahmatul Akbar  
150901140**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN  
MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA DI DESA  
LAM ALUE RAYA KECAMATAN KUTA BARO  
KABUPATEN ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:**

**Rahmatul Akbar  
Nim: 150901140**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I**



**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP. 197609122006041001**

**Pembimbing II**



**Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA  
NIP. 199107142022032001**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN  
MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA DI DESA  
LAM ALUE RAYA KECAMATAN KUTA BARO  
KABUPATEN ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai  
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Pada Hari/Tanggal :  
Selasa, 20 Desember 2022  
26 Jumadil Awal 1444 H**

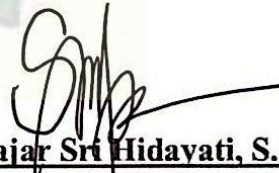
**Di Darussalam-Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi**

**Ketua**



**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP. 197609122006041001**

**Sekretaris**



**Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA  
NIP. 199107142022032001**

**Penguji I**



**Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si  
NIP. 197004201997031001**

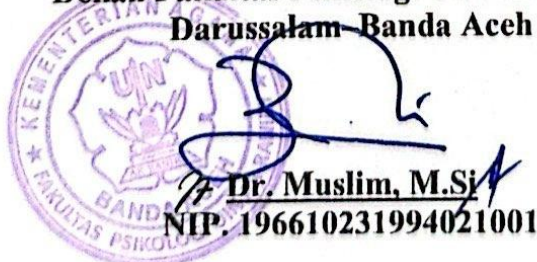
**Penguji II**



**Ida Fitria, S.Psi., M.Sc  
NIDN. 2025058801**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry  
Darussalam-Banda Aceh**



**Dr. Muslim, M.Si  
NIP. 196610231994021001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Rahmatul Akbar  
NIM : 150901140  
Jenjang : Strata Satu (S-1)  
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh 10 Oktober 2022



Rahmatul Akbar

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar”. Selanjutnya shalawat beriring penulis persembahkan kepada junjungan Alam Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan umatnya dari alam yang jahiliyah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah bersusah payah membesarkan dan membimbing penulis dengan limpahan kasih sayang, doa, pengorbanan serta bantuan yang tidak ternilai harganya sampai penulis bisa menjalani kuliah hingga selesai. Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada sahabat-sahabat seperjuangan yaitu, Murthala, Muhajjir Mahdi, Aris Munandar, M. Rausyan, Nailul Munadi dan Seluruh teman-teman lainnya yang senantiasa sabar dalam memberikan *support* selama ini.

Disamping itu rasa terimakasih penulis yang tidak terhingga juga penulis sampaikan kepada *Big Family*, yang selama ini selalu ada memberi dukungan, dorongan, dan motivasi-motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak lain adalah Khaira Ummah, Halimah, Nisa Ul-Jannah, Munawwarah, Yusnidar, Safrizal

Jamal dan M. Iqbal Jamal (Syeikh Muda) dan kepada seluruh keluarga besar lainnya.

Selanjutnya penulis juga menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan moral dan moril dari semua dosen-dosen Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Untuk itu penulis mengucapkan ribuan terima kasih kepada seluruh dosen yang ikut berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini, yang terfokuskan kepada :

1. Bapak Muslim sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi
2. Bapak Jasmadi, S.Psi. Ma Psikolog sebagai pembimbing ke-1 saya yang telah sangat banyak membantu, membimbing, dan mengarahkan proses penulisan skripsi ini dengan sangat maksimal semenjak dimulai sampai dengan akhir.
3. Ibu Aidal Masrura, B.H.Sc (Hons)., Psikolog sebagai pembimbing ke-2 yang juga telah banyak berpartisipasi dalam memberikan arahan dan dukungannya, walau hanya setengah jalan dikarenakan beliau harus berpindah tempat kegiatan, yang namun banyak ilmu yang penulis dapatkan darinya dalam penulisan skripsi ini.
4. Kepada Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA sebagai dosen pembimbing ke-2 yang menggantikan posisi pembimbing ke-2 sebelumnya yang telah ikut serta dalam mempercepat terselesainya

skripsi ini berkat bantuan, bimbingan dan dorongan-dorongannya yang super extra.

5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku penguji ke-1 dalam Sidang Munaqasyah Skripsi yang juga telah memberi banyak dukungan, arahan, dan masukan-masukan yang sangat baik agar skripsi ini menjadi lebih maksimal
6. Ibu Ida Fitria, S.Psi., M.Sc selaku penguji ke-2 dalam sidang Munaqasyah Skripsi ini yang telah banyak juga memberi arahan-arahan dalam penulisan dari semnjak skripsi ini di seminarkan sampai ke meja siding.

Penulis juga menyadari dengan sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan yang nantinya penulis sangat mengharapkan mendapat kritikan dan saran dari pembaca. Akhirnya hanyalah kepada Allah SWT, penulis serahkan dan semoga kita semua mendapat rahmat dan karunianya serta mendapat balasan yang setimpal sesuai dengan amal perbuatan kita semua dan semoga apa yang tertulis didalam skripsi ini dapat menjadi manfaat yang baik bagi masyarakat dan ummat sekalian.

Hadanallahu Wa Iyyakum Ajma'in, Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 10 Oktober 2022



Rahmatul Akbar

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABLE.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Motivasi Kerja.....	11
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
B. Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	17
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	17
2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	19
3. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	21
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Motivasi Kerja Perangkat Desa.....	24
D. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>

A.	Pendekatan dalam Penelitian.....	27
B.	Identifikasi Variabel.....	27
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	27
1.	Motivasi Kerja (Y).....	28
2.	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X).....	28
D.	Subjek Penelitian.....	29
1.	Populasi .....	29
2.	Sampel.....	29
<u>E.</u>	Teknik Pengumpulan Data.....	30
1.	Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	30
2.	Uji Coba ( <i>Try Out</i> ) Alat Ukur Penelitian.....	35
3.	Uji Validitas.....	35
3.	Uji Daya Beda Item.....	36
4.	Uji Reliabilitas.....	37
F.	Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>41</b>
A.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	41
B.	Pelaksana Uji Coba ( <i>Try Out</i> ) Alat ukur.....	42
1.	Uji Validitas Item.....	42
2.	Uji Daya Beda Aitem.....	43
3.	Uji Reliabilitas.....	44
<u>C.</u>	Hasil Penelitian.....	47
1.	Kategori Data Penelitian.....	47
2.	Uji Prasyarat.....	52
D.	Pembahasan.....	54
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>58</b>
A.	Kesimpulan.....	58
B.	Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>60</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Perangkat Desa Lam ALue Raya.....	30
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja.....	32
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	33
Tabel 3.4	Skor Item <i>Favourable</i> dan <i>Unfourable</i> .....	35
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia.....	41
Tabel 4.3	Koefisien <i>CVR</i> Skala Gaya Kepemimpinan Demokrasi.....	42
Tabel 4.4	Koefisien <i>CVR</i> Skala Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4.5	Koefisien Daya Beda Item Skala Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4.6	Koefisien Daya Beda Item Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	44
Tabel 4.7	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	45
Tabel 4.8	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Motivasi Kerja.....	46
Tabel 4.9	Deskripsi Data Penelitian Skala Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.10	Kategorisasi Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4.11	Kategorisasi Skor Motivasi Kerja.....	49
Tabel 4.12	Deskripsi Data Penelitian Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	50
Tabel 4.13	Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	51
Tabel 4.14	Kategorisasi Skor Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	51
Tabel 4.15	Uji Lenearitas Normalitas Sebaran Data Penelitian.....	52
Tabel 4.16	Uji Lenearitas Hubungan Data Penelitian.....	53
Tabel 4.17	Uji Hipotesis Data Penelitian.....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry  
Tentang Pembimbing Skripsi dan Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian Dari  
Desa Lam Alue Raya
- Lampiran 3 Skala Penelitian Gaya Kepemimpinan Demokratis dan  
Skala Penelitian Motivasi Kerja
- Lampiran 4 Tabulasi Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Penelitian



VECTORS

# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN MOTIVASI KERJA PERANGKAT DESA DI DESA LAM ALUE RAYA KECAMATAN UTA BARO KABUPATEN ACEH BESAR

## ABSTRAK

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam melakukan pekerjaannya agar lebih efektif dan terintegrasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan demokratis, sehingga tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja pada perangkat desa di Desa Lam Alue Raya. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini seluruh remaja perangkat desa di Desa Lam Alue Raya sebanyak 50 sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala gaya kepemimpinan demokratis yang disusun dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kartono (2013) dan skala motivasi kerja berdasarkan teori Anoraga (2006). Hasil penelitian menunjukkan nilai  $r = 0,717$  merupakan korelasi positif dan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi motivasi kerja perangkat desa, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis maka semakin rendah pula motivasi kerja pada perangkat desa

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Perangkat Desa*

VECTO R

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION OF VILLAGE OFFICIALS IN LAM ALUE RAYA VILLAGE KUTA BARO ACEH BESAR DISTRICTS**

## **ABSTRACT**

Work motivation is something that can generate enthusiasm or encouragement in doing work so that it is more effective and integrated to achieve an organizational goal. Work motivation is influenced by internal factors and external factors. One of the external factors referred to is the democratic leadership style, so the purpose of this study was to determine the relationship between democratic leadership style and work motivation among village officials in Lam Alue Raya Village. The approach in this study uses a quantitative approach with a correlational method with a sampling technique using a saturated sample technique. The population in this study were all village officials in Lam Alu Raya Village with a total of 50 samples. The instruments used in this study are the democratic leadership style scale which is compiled from the aspects put forward by Kartono (2013) and the work motivation scale based on Anoraga's theory (2006). The results showed that the value of  $r = 0.717$  is a positive correlation and the significance of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) that there is a significant positive relationship between democratic leadership style and work motivation, meaning that the higher the democratic leadership style, the higher the work motivation of village officials. conversely, the lower the democratic leadership style, the lower the work motivation of village officials.

***Keywords: Democratic Leadership Style, Work Motivation, Village Officials***

VECTOR

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung responsivitas organisasi tersebut, partisipasi orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut sangatlah diutamakan baik dari tingkat atas seorang pemimpin maupun dari bawahannya karyawan. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari motivasi-motivasi kerja baik dari pemimpin itu sendiri ataupun karyawan-karyawan yang menjadi sumber daya pada organisasi itu.

Dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi ataupun instansi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat menjadi penentu dalam keberhasilan organisasi tersebut. hal ini dikarenakan manusia lah yang memegang peranan penuh di dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut, sehingga dalam mewujudkan cita-cita maupun tujuan organisasi perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada dasarnya sebelum seseorang masuk ke dalam sebuah organisasi, dalam kehidupan seseorang tentu mempunyai nilai-nilai, dan norma-normanya sendiri atau bias disebut juga dengan aturan-aturan, yang merupakan suatu proses sosialisasi yang

didapati dari keluarga atau masyarakatnya. Oleh karena itu sering sekali terjadi aturan-aturan diri yang tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi. Maka hal ini bisa sangat mempengaruhi motivasi seseorang yang berpartisipasi pada suatu organisasi.

Menurut Rivai dalam Marlioni (2015) motivasi kerja merupakan kumpulan sikap-sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi suatu individu. Menurut Rahmadita (2013), motivasi kerja merupakan proses dimana *need* (kebutuhan) mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang mengarah kepada tercapainya suatu tujuan tertentu. Dimana tujuan yang jika berhasil dicapai seseorang bisa merasa puas atau dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Menurut Robbins (2001), motivasi kerja ialah melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi, sehingga pekerjaan yang dilakukan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya.

Berbicara soal motivasi kerja tentu sangatlah luas pembahasannya apalagi di era modern seperti saat ini, kemajuan teknologi yang kian meningkat mengharuskan setiap orang memiliki kemampuan kusus dalam bekerja. Jadi, untuk mencapai suatu tujuan organisasi tentunya motivasi karyawan adalah suatu masalah yang harus di perhatikan dalam organisasi tersebut. Hal ini tidak luput pula dalam suatu organisasi kecil seperti sekelompok perangkat desa. Dalam tata kelola pemerintahan desa, motivasi kerja para perangkat desa sangat diutamakan dalam membuat pelayanan untuk masyarakat desa itu sendiri.

Perangkat desa merupakan pejabat yang melayani public yang dituntut untuk menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat. Perangkat desa dalam hubungan sosial di desa adalah orang yang dituakan, ditokohkan dan dipercaya oleh warga masyarakat desa untuk mengelola kehidupan publik maupun privat warga desa. Pentingnya peran dan tanggung jawab seorang perangkat desa, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan, keahlian, dan tanggung jawab serta jiwa yang rela berkorban dalam memberikan pelayanan sosial untuk masyarakat di atas kepentingan pribadi masing-masing.

Berkaitan dengan motivasi kerja perangkat desa, motivasi juga bisa datang dari dalam diri perangkat desa sendiri. Dengan berbagai masalah yang muncul dalam lingkungan masyarakat dalam bekerja terkadang dapat menimbulkan rasa jenuh bagi perangkat desa. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi perangkat desa akan bekerja dengan penuh semangat, disiplin, inisiatif dan sadar akan kewajibannya dalam bekerja yang lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu, sebagai sebuah organisasi yang bersifat pelayanan publik dalam sebuah desa motivasi kerja perangkat desa sangat diutamakan untuk menjadikan desa tersebut terus berkembang.

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti amati di desa Lam Alue Raya, terlihat banyak dari sejumlah perangkat desa yang memiliki masalah motivasi dalam bekerja. Sehingga dalam berkerja banyak tugas-tugas yang terbengkalai dan tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Bahkan dalam beberapa waktu gotong royong hanya dilakakukan oleh beberapa perangkat saja dan musyawarah dibatalkan karena

kurangnya orang yang hadir. Tentunya hal ini sangat dipengaruhi oleh motivasi-motivasi kerja pada perangkat desa baik itu dari segi faktor internal ataupun faktor eksternal.

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada beberapa subjek perangkat desa, yang secara pengamatan terlihat kurang semangat dalam berkerja, sehingga banyak kerjaan yang bertumpuk dan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang di targetkan :

**Wawancara 1 :**

*“sebenarnya bukan kurang semangat ya, saya semangat kok dalam berkerja dan membantu desa, cuma terkadang saya juga mempunyai beberapa pekerjaan lain diluar kerjaan desa sehingga ada beberapa pekerjaan saya di desa yang terbengkalai karena adanya prioritas kerja lain dalam kesehari-harian. Apalagi saya seorang kepala keluarga, saya memiliki anak dan istri yang harus saya nafkahi. Kalau Cuma mengandalkan kerja di desa yang gajinya hanya di cairkan selama 3 bulan sekali, bagaimana dengan ekonomi keluarga saya di hari-hari bulan 1 dan 2. Oleh karena itulah kadang saya kesusahan juga dalam mencuri-curi waktu untuk mengejar pekerjaan, ya walau sedikit harusnya ini dapat ditoleransi ya oleh pimpinan apalagi kita hidup dalam masyarakat yang umumnya kita sama-sama tau tentang kondisi antara satu sama lainnya. ”(MR, laki-laki 40 tahun)*

**Wawancara 2 :**

*“bagaimana saya harus mengejar target dalam pekerjaan saya, sedangkan pekerjaan orang lain ditimpakan ke saya juga. Sedangkan terkadang pekerjaan orang lain itu pas disuruh adalah pekerjaan yang penting yang harus dikejar dan selesai di deadline tertentu. Ya karena saya fokus mengejar pekerjaan yang ini pekerjaan saya yang pokok saya simpan dulu, setelah selesai kerjaan yang ini datang lagi yang lain, pokoknya gitu-gitu terus prosesnya. Ada suatu kejadian itu saya mengejar 2 kerjaan dalam satu waktu untuk mencapai target secara bersamaan. Capek sih, tapi udah biasa. Hehe. Tapi dalam hal ini saya juga sadar posisi sih, walaupun sudah tidak semangat dengan kondisi yang seperti ini apalagi imbalan yang saya terima juga tidak sesuai, ya mau gimana. Di enak-enakin ajalah, mungkin ada hikmahnya.”(M wanita 32 tahun)*

Maka dari itu berdasarkan fenomena dan hasil wawancara diatas kita dapat mengetahui bahwa terlihat ada suatu masalah pada motivasi kerja perangkat desa di Desa Lam Alue Raya, Kecamatan Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar yang menyebabkan beberapa dari perangkat terlihat kurang disiplin dan juga banyak pekerjaan yang terbengkalai yang tidak selesai dalam waktu yang ditentukan. Sehingga untuk mengantisipasi masalah ini perlu untuk menumbuhkan motivasi-motivasi kerja bagi perangkat desa agar mereka lebih disiplin dan lebih semangat lagi dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja pada perangkat desa bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang akan dilihat dalam penelitian ini ialah dengan mengaitkan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan.

Di dalam sebuah desa kebutuhan akan seorang pemimpin yang dapat menjadi motivator untuk bawahannya merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan juga sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuannya. Seorang pemimpin desa harus bisa memahami perilaku individu-individu di bawah kepemimpinannya. Hal ini dikatakan supaya seorang pemimpin dapat menggerakkan dan mendorong bawahannya agar dapat berkerja dengan maksimal sehingga bawahannya bisa termotivasi dalam meningkatkan kenerjanya sebagai perangkat.

Wasiman (2018) dalam jurnalnya mengatakan, gaya kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sangat penting pada sebuah organisasi, sehingga dia dapat menganggap bawahannya semata-mata seperti alat yang dapat digerakkan dengan

menggunakan sistem perintah, memberikan beban kerja tambahan melewati batas jam kerja, tidak memberikan upah kerja lembur, dan sulit menerima saran ataupun kritikan dari bawahannya, oleh karena itu hal ini dapat membuat pegawai memiliki sifat keberatan dalam bekerja. Maka gaya kepemimpinan yang tidak sesuai standar kinerja akan sangat berpengaruh pada motivasi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Handrian dan Iwari (2022) dalam jurnalnya yang didasari dengan pendapat Usman (dalam pasalong 2010) yang mengkatagorikan *gaya/style* kepemimpinan ke dalam 3 kategori yaitu, kepemimpinan Otoriter, Demokratis dan Laizzes Faire. Mereka mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya kepemimpinan yang demokratis. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2018) yang mengatakan bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Oleh karena itu, berdasarkan masalah dan hasil penelitian yang telah peneliti paparkan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Pentingnya seorang pemimpin yang dapat menjadi motivator sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai standar kinerja akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja pegawai.

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau cara-cara yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi bisa tercapai atau dapat juga dikatakan gaya kepemimpinan adalah suatu

strategi atau pola perilaku yang sering diterapkan oleh seorang pimpinan. Prasetyo dalam Nugroho (2016) memberikan pandangan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam proses kepemimpinannya untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling berpengaruh di antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan suatu perubahan nyata yang menglatarbelakangi tujuan organisasi. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang baik sehingga dapat mendongkrak tercapainya tujuan bersama. Keberhasilan seorang pemimpin juga tercermin dari cara memotivasi bawahannya. Memotivasi dengan memberikan keuntungan kepada setiap orang. Tentunya setiap orang akan sangat termotivasi dan merasa lebih aman jika pemimpinnya percaya dan transparan kepada mereka.

Berdasarkan hasil latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja. Oleh karena itulah dengan adanya teori dan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan pada perangkat desa Lam Alue Raya, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari apa yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut: Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perangkat desa di Desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari uraian permasalahan diatas dapat ditentukan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perangkat desa di Desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam ilmu pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi. Mengingat peneliti merupakan salah satu mahasiswa Fakultas Psikologi.

### **2. Manfaat Secara Praktis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran kepada masyarakat dan dapat menjadi bahan masukan bagi semua pihak yang terkait, khususnya bagi para perangkat desa Lam Alue Raya.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada hasil beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik yang hampir sama dalam hal kajian dan judul, meskipun juga terdapat beberapa perbedaan, dalam segi subjek, jumlah, posisi variable, penelitian, dan berbagai metode analisis yang akan digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Elsa Nopitasari dan Herry Krismandy (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Instrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry, dengan responded berjumlah 100 orang dan menggunakan metode regresi linear berganda dengan SPSS 17.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi instrinsik, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry, Jakarta Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsidar dan Lystia Yustikarini (2019), penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dara yang diperoleh dari Kepala Bidang Pembinaan SMP, Kepala Solo Bagian Kepegawaian, Staff Dinas Pendidikan, dan Dua Kepala Sekolah di Kabupaten OKU Selatan. Hasil penelitian ini terlihat suasana keceriaan dan kekeluargaan di tempat kerja dalam waktu yang lama, meskipun pimpinan tidak ada di tempat kerja. Para pekerja berkerja penuh semangat dan tanpa

tekanan. Salah satu pemicu meningkatnya motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKU Selatan ini adalah gaya kepemimpinan yang dipakai sangatlah demokratis.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Santi Oktavia Olla dan Struce Andriyani (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis kuantitatif dengan model regresi linear sederhana. Karakteristik responden meliputi, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun harus diakui bahwa gaya kepemimpinan demokratis bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Lufina (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sales Bank Rakyat Indonesia Cabang Muara taweh. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan sales Bank BRI cabang Muawa Taweh. Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah Antara variable gaya kepemimpinan demokratis dengan variable motivasi kerja.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Berbicara soal motivasi tentunya tidak terlepas dari sosok ilmuwan Psikologi yang dikenal dengan nama Abraham Maslow. Dalam teori hierarki kebutuhan yang dikembangkannya atau yang dikenal dengan sebutan *Maslow's Need Hierarchy Theory* Maslow mengemukakan ada lima kebutuhan yang dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri manusia. Apabila seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhannya itu maka dia akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya itu terpenuhi dia akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnyanya.

Dalam Hasibuan (2009), Maslow mengemukakan ada lima hierarki kebutuhan manusia menurutnya antara lain; 1) kebutuhan fisiologi; 2) kebutuhan akan rasa aman; 3) kebutuhan sosial; 4) kebutuhan harga diri; dan 5) kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan kebutuhan-kebutuhan inilah Maslow mendefinisikan bagaimana motivasi itu dapat ditingkatkan. Sebagai contoh seseorang yang telah dapat memenuhi salah satu kebutuhan dari kelima hal tersebut maka seseorang akan cenderung termotivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan selanjutnya.

Hasibuan (2015) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja pada seseorang agar dia mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasan. Hasibuan (2015) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan lebih terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasinya dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Anoraga (2014) dalam bukunya menjelaskan motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja. Hal ini hampir sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) Herzberg berpendapat motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan agar menimbulkan kepuasan pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik (dari dalam), artinya factor yang bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik (dari luar) artinya factor yang bersumber dari luar diri seseorang.

Amrstrong (2003) berpendapat memotivasi ialah orang yang mengajak orang lain agar mengikuti kemauannya dalam melakukan dan menyelesaikan tugas. Memotivasi diri sendiri adalah menetapkan arah diri dan mengambil tindakan ataupun sikap untuk meraih tujuannya. Motivasi bisa didivinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Seseorang akan merasa termotivasi, apabila dia merasa tindakannya itu mengarah pada suatu pencapaian tujuan dan imbalan yang akan memuaskan kebutuhan-kebutuhan meraka.

Amrstrong (2003) juga menambahkan orang yang sudah termotivasi ialah mereka yang sangat mengerti akan tujuan tindakan mereka dan yakin akan tercapainya tujuan tersebut. seseorang akan dapat termotivasi dengan sendirinya, selama mereka menuju ketujuan yang ingin mereka capai. Inilah bentuk motivasi yang paling baik menurut Amrstrong. Namun demikian, sebagian dari kita tetap perlu diberikan motivasi. Secara umum dalam menciptakan motivasi suatu organisasi menggunakan cara yaitu dengan memberikan *reward* atau imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran. Dalam organisasi manajer memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan baik itu berasal dari dalam diri maupun dari luar yang memberikan pendorong untuk memulai perilaku kerja yang sesuai dengan format, terarah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang

tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan jiwa seseorang yang didasari pada harapan, keinginan, dan siap melakukan suatu pekerjaan dalam tercapainya tujuan yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Sebagai contoh motivasi belajar didorong oleh rasa ingin tahu. Motivasi kerja keras didorong oleh keinginan untuk menjadi kaya. Motivasi yang tumbuh dalam dirinya sendiri disebut motivasi internal. Dalam kata lain motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau energi yang dapat menggerakkan seseorang karyawan dalam bekerja atau melakukan sesuatu perbuatan yang lebih terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan tertentu.

## 2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah :

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan

- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Sedangkan Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Kedisiplinan dari karyawan

Sikap dan tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan, peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tertulis maupun secara lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide, disusun secara teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

- c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan meliputi berbagai aspek diantaranya adalah kedisiplinan, imajinasi yang tinggi, daya kombinasi dan kepercayaan diri serta daya tahan terhadap tekanan. Selain itu, seseorang yang termotivasi dalam bekerja bisa dilihat juga dari rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif, dan mutu pekerjaan yang meningkat dari hari ke hari.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

### **a. Faktor internal**

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

### **b. Faktor eksternal**

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan oleh Winardi (2011), dan dari hasil penelitian sebelum-sebelumnya juga menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah Gaya Kepemimpinan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat memiliki hubungan yang erat dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

## **B. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

### **1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Berdasarkan pengertian dari para ahli, gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins (2010), menyatakan bahwa gaya demokratis menggambarkan

pemimpin yang melibatkan karyawan dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.

Kartono (2013) menjelaskan kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan pada tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan ini terletak pada dimana kesatuannya yang menjadi kekuatan dalam menjalankan organisasi tersebut.

Kepemimpinan demokratis sangat menghargai potensi setiap individu yang terlibat didalamnya, kepemimpinan yang demokratis mau mendengarkan nasihat dan sugesti terhadap bawahan dan bersedia mengakui keahlian-keahlian para spesialis dalam bidangnya, di masing- masing aspek mampu memberikan manfaat kapasitas setiap anggota yang sangat efektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Dengan kata lain menurut (Kartono, 2013) bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang bersifat *group developer*.

Thoha (2013) mengataklan tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, bukan kerana terpilihnya si pemipin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat secara bersama. Kepemimpinan demokratik juga disebut sebagai kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah.

Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Dengan gaya kepemimpinan demokrasi pimpinan secara tidak langsung dapat memotivasi pegawai agar berpartisipasi dan bertanggungjawab dalam kegiatan organisasi. Ciri-ciri Pemimpin yang demokratis antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personal organisasi itu.
- b. Bawahan, oleh pemimpin menganggap bawahan sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin akan tetapi tidak terlalu kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d. Kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

## 2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Franklyn (1951) dalam Effendy (1993) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan yang bebas.

a. Kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum.

b. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin.

c. Kepemimpinan Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang

pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.

### 3. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Franklyn (1951) dalam Effendy (1993) menjelaskan terdapat beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan demokratis, diantaranya sebagai berikut :

- a. Adanya hubungan baik antara pimpinan dan pegawai

Seorang pemimpin yang demokratis itu akan terlihat dari cara dia berhubungan dan memperlakukan bawahan. Seorang pemimpin yang demokratis akan selalu tegur sapa dan menjaga komunikasi yang baik demi terjalinnya hubungan yang baik dalam menjalankan sebuah organisasi.

- b. Memberikan penghargaan terhadap pegawai

Seorang pemimpin yang demokratis akan selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan keahliannya masing-masing

- c. Mau mendengar aspirasi dari bawahan

Pemimpin yang demokratis cenderung mendengar saran-saran atau masukan-masukan dari bawahannya dealam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang demokratis akan memiliki sikap bahwa organisasi itu adalah milik bersama, dan semua orang berhak memberikan saran-saran terbaik mereka untuk membantu organisasinya.

Dalam pendapat lain Menurut Kartono (2013), gaya kepemimpinan demokratis dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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 didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. 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.

Selain itu Kartono (2013) juga menambahkan kepemimpinan demokratis bisa dikatakan efektif dengan pertanda sebagai berikut:

- a. Organisasi dengan seluruh bagian bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada dikantor
- b. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan semua orang menyadari tugas serta kewajiban sehingga merasa puas dan aman menyandang tugasnya.
- c. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran seluruh aspek dalam kelompok atau organisasi.

d. Dengan keadaan seperti pemimpin demokratis bisa dikatakan sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi mencapai tujuan dengan jiwa kelompok dan situasi yang ada

### **C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Motivasi Kerja**

#### **Perangkat Desa**

Pemimpin adalah merupakan seorang yang dapat menjadi panutan dalam sebuah organisasi sehingga pemimpin harus memiliki sikap yang terbuka, empati, dan peka kepada bawahannya agar dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan dari hasil suatu pekerjaan. Pemimpin juga merupakan seorang yang mampu mengawasi serta memberikan motivasi terhadap bawahannya agar mereka mau melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Selain daripada itu untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan suatu tindakan yang dapat menimbulkan motivasi kerja pada suatu organisasi.

Berbicara tentang Desa, didalam sebuah Desa gaya kepemimpinan demokratis sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja perangkat desa, karena dalam motivasi kerja perangkat desa untuk memenuhi kebutuhannya sangat dibutuhkan dukungan dari seorang pemimpin yaitu Kepala Desa. Karena itu setiap Kepala Desa harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh perangkat desanya supaya dapat bekerja sama secara efektif. Selain itu perangkat desa juga harus mengetahui apa yang diinginkan oleh Kepala Desa dan Desa agar

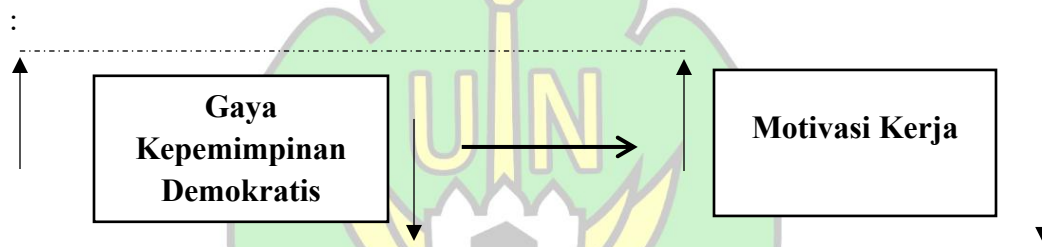
tercapainya tujuan bersama, yaitu tujuan perangkat desa dalam memenuhi kebutuhannya dan tujuan Kepala Desa untuk mengembangkan desanya.

Seperti yang telah didefinisikan oleh Kartono (2013) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan grup developer. Artinya gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekan pada keterbukaan, penghargaan, dan pengakuan atas kerja keras dan potensi setiap individu yang bekerja di bawahannya.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh fuad Hasan (2018) juga menjelaskan berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja. Dalam penelitiannya Fuad juga mengatakan semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pada guru.

Selain itu penelitian yang lain yang dilakukan oleh Roid Sadad dan Arif Pratono Prasetio (2018) tentang dampak gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Nong-Gunong Sumenap Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Nong-gunong Sumenap Jawa Timur.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis memiliki korelasi yang saling berhubungan dengan motivasi kerja. Dalam kata lain dapat diartikan, semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka semakin tinggi juga motivasi kerja pada perangkat desa. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis, maka akan semakin rendah motivasi kerja pada perangkat desa. Bagan hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja pada perangkat desa di desa Lam Alue Raya dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah penulis paparkan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perangkat desa di desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan demokratis, semakin tinggi juga motivasi kerja perangkat desa. Sebaliknya, Semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis, semakin rendah juga motivasi kerja perangkat desa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dalam Penelitian**

Pendekatan yang peneliti gunakan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena analisis data akhir yang dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Sedangkan metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah korelasional yaitu untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara variable X (variable bebas) dengan variable Y (variable terikat), dalam hal ini adalah hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perangkat desa di desa Lam Alue Raya, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar

#### **B. Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Oleh karena itu, Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent*): Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)
2. Variabel Terikat (*Dependent*) : Motivasi Kerja (Y)

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu

definisi pada variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Motivasi Kerja (Y)**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam melakukan pekerjaannya agar lebih efektif dan terintegrasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja dari Anoraga (2014) yaitu, *kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.*

### **2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang bersifat grup developer, dengan membuka semua peluang dan kebebasan berpendapat tanpa ada tekanan apapun dari pimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator gaya kepemimpinan demokratis dari Kartono (2013), yaitu *kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.*

## **D. Subjek Penelitian**

### **1. Populasi**

Sangadji dan Sopiah (2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Desa Lam Alue Raya, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar yaitu berjumlah 50 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah merupakan bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Arikunto (2010) dalam bukunya mengatakan bahwa: untuk sekedar pegangan, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik sampelnya diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. berdasarkan pendapat diatas, jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka dengan pertimbangan tersebut, sampel penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi berjumlah 50 orang perangkat desa. Adapun kriteria yang harus dipenuhi oleh sample adalah sebagai berikut:

1. Perangkat Desa
2. Memiliki SK aktif, dan
3. Aktif bekerja

Berikut tabel jumlah perangkat Desa Lam Alue Raya :

Table : 3.1  
*Jumlah Perangkat Desa Lam Alue Raya*

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Sekdes	1
Tgk. Imum	1
Tuha Peut	6
Kaur	1
Kasi	2
Kepala Dusun	3
Ketua Pemuda	1
TP-PKK	11
Posyandu	5
Kader Jiwa	2
Kader Lansia	2
Kader KPM	1
BKB	3
SIKS-NG	1
Posbindu	3
BUMG	3
TP-TPA	3
Bilal Menasah	1
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Persiapan Alat Ukur Penelitian**

Pengumpulan data merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan informasi data yang menjelaskan tentang permasalahan penelitian. Menurut sugiyono (2007) pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, dan cara. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menggunakan skala. Skala yang nanti akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berbentuk skala *likert*. Sugiono (2016) Skala *likert* merupakan skala yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini terdapat dua skala yang akan digunakan, yaitu skala motivasi kerja dan skala gaya kepemimpinan demokratis. Masing-masing skala memiliki empat alternatif jawaban. Pernyataan yang ada dalam kedua skala terdiri dari aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Azwar (2016) Aitem *favourable* berisi konsep berperilaku yang sesuai dan mendukung atribut yang diukur, sedangkan aitem *unfavourable* adalah aitem yang tidak sesuai dan tidak mendukung ciri atribut yang diukur.

a. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Anoraga (2014), antara lain; 1) Adanya Kedisiplinan karyawan, 2) imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, 3) Kepercayaan diri, 4) Daya tahan terhadap tekanan, dan 5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dari aspek-aspek tersebut selanjutnya peneliti menjabarkannya menjadi beberapa indikator yang nantinya akan dijadikan sebagai pedoman dalam menyusun aitem-aitem skala untuk mengukur variabel penelitian. Kemudian aitem-aitem tersebut akan disusun dengan jumlah yang telah ditentukan dalam tabel *blue print*. Berikut tabel *blue print* skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2  
*Blueprint Skala Motivasi Kerja*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Adanya kedisiplinan dari karyawan	1. Kedisiplinan individu dalam bekerja	6,22	16,30	4
		2. Kepatuhan individu dalam mengikuti peraturan dan norma pekerjaan	14,23	2,29	4
		3. Kepatuhan terhadap sanksi dalam pekerjaan	17,32	15,26	4
2	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	4. Keberanian dalam memberikan gagasan	1,31	18,40	4
3	Kepercayaan diri	5. Produktif dalam bekerja	8,33	11,39	4
		6. merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki	12, 21	7,35	4
4	Daya tahan terhadap tekanan	7. reaksi terhadap permasalahan dalam pekerjaan	20,34	19,27	4
		8. pandangan individu terhadap tuntutan pekerjaan	3,24	9,36	4
5	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	9. tanggung jawab dalam bekerja	13,28	5,38	4
		10. keberanian individu dalam mengambil risiko pekerjaan	4,37	10,25	4
<b>Total</b>			<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

### b. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Skala gaya kepemimpinan demokratis pada penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis dari teori yang dikemukakan oleh kartono (2013), antara lain; 1) Kemampuan mengambil keputusan, 2) Kemampuan memotivasi, 3) Kemampuan komunikasi, 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, 5) Tanggung Jawab, 6) Kemampuan mengendalikan emosional. Dari aspek-aspek tersebut selanjutnya peneliti menjabarkannya menjadi beberapa indikator yang nantinya akan dijadikan sebagai pedoman dalam menyusun aitem-aitem skala untuk mengukur variabel penelitian. Kemudian aitem-aitem tersebut akan disusun dengan jumlah yang telah ditentukan dalam tabel *blue print*. Berikut tabel *blue print* skala gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini.

Tabel 3.3  
*Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis*

No	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	1. Pemimpin dapat mengambil keputusan yang tegas	1,22	7,18	4
2	Kemampuan memotivasi	2. Pimpinan dapat memotivasi anggotanya	9,29	4,23	4
3	Kemampuan komunikasi	3. Individu mudah dalam memahami arahan dari pimpinan	5,17	16,31	4
4	Kemampuan mengendalikan bawahan	4. Pimpinan menuntun semua anggota mengikuti keinginannya	12,26	14,30	4

No	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
		5. Individu bekerja karena paksaan atasan	3,21	10,24	4
5	Tanggung jawab	6. Pimpinan bertanggung jawab terhadap segala resiko	15,20	2,27	4
		7. Pimpinan memenuhi segala ke butuhan kerja karyawan	6,28	13,32	4
6	Kemampuan mengendalikan emosional	8. Pimpinan memiliki emosional yang baik	11,25	8,19	4
<b>Total</b>			<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Berdasarkan apa yang telah peneliti paparkan diatas, kedua skala di atas mempunyai gradasi jawaban dari sangat positif sampai dengan sangat negatif dengan tidak memakai pilihan jawaban “ragu-ragu”, karena dapat menimbulkan kecenderungan bagi subjek untuk memberikan jawaban yang tidak pasti. Maka diberikan empat pilihan jawaban yang dapat menyesuaikan gradasi tersebut. Diantara empat pilihan jawaban yang diberikan yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selanjutnya, penilaian pada skala penelitian ini bermula dari angka empat sampai dengan satu untuk aitem favourable dan bermula dari angka satu sampai dengan empat untuk aitem unfavourable. Berikut tabel skoring dari kedua skala tersebut dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

Table 3.4  
*Skor Aitem Favourable dan Unfavourable*

<b>Jawaban</b>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	4

## 2. Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur Penelitian

Uji coba (*try out*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji coba (*try out*) terpakai. *Try out* terpakai adalah suatu teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara satu kali pengambilan data dan hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Hadi, 2003). Penggunaan uji coba (*try out*) terpakai tersebut dikarenakan adanya keterbatasan waktu, populasi dan sample dalam penelitian ini. Uji coba (*try out*) dilakukan dengan memberikan skala motivasi kerja dan skala gaya kepemimpinan demokratis pada sejumlah perangkat Desa Lam Alue Raya, Kecamatan Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar yang merupakan bagian dari populasi dan juga sample pada penelitian ini. Artinya data yang didapati dari sampel uji coba juga akan digunakan sebagai data sampel dalam penelitian yang kemudian akan diuji validitas dan rebialitasnya juga.

## 3. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Adapun validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Validitas konstruk adalah validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur konstruk teoritik yang hendak diukur. Aitem yang

secara teoritik akan dianggap baik dan layak masih memerlukan nilai empiric (Azwar, 2016).

Uji validitas pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian isi skala oleh *expert review* (Azwar, 2016). Untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer* dengan kualifikasi telah lulus strata (S2) dan memiliki keahlian dibidang psikologi, tujuannya adalah untuk melihat skala yang telah disusun sudah sesuai dengan kontrak psikologis yang diukur. *Expert review* dilakukan pada Selasa, 31 Mei 2022, pukul 14.00 WIB.

Gambar 3.1  
*Rumus statistik cvr*

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

Ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem "esensial"

N = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

#### 4. Uji Daya Beda Aitem

Analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Penguji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur, perhitungan daya beda aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Formula person

untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016). Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Berikut rumus korelasi *product moment* dari Pearson :

Gambar 3.2  
Rumus Korelasi Pearson

$$r_{iX} = \frac{\sum i\chi - \frac{(\sum i)(\sum \chi)}{n}}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum \chi^2 - (\sum \chi)^2/n]}}$$

Keterangan:

i = Skor aitem

X = Skor skala

n = banyaknya responden

Item yang mempunyai daya beda yang baik adalah item yang berkorelasi secara positif dan signifikan. Kriteria dalam pemilihan aitem yang penulis gunakan berdasarkan korelasi item total yaitu menggunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,25$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga  $r_{ix}$  kurang dari 0,25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2012).

## 5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil yang relative sama dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Reliabilitas kuesioner akan dihitung dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

Gambar 3.3

*Rumus koefisien reliabilitas*

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan :

$s_{y1}^2$  dan  $s_{y2}^2$  = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

$s_x^2$  = Varian skor X

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan analisis statistik sebagai cara untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perangkat desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Sebelum peneliti melakukan uji analisis dalam penelitian ini, terlebih dahulu peneliti akan melakukan uji prasyarat. Uji prasyarat, dan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

### a. Uji prasyarat

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisis data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat, uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini,

yakni :

#### 1) Uji Normalitas Sebaran

Gunawan (2015) Uji normalitas sebaran merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p) hitung lebih besar dari nilai signifikansi (p) tabel 0,05 ( $p > 0,05$ ), dengan menggunakan rumus *kolmogrov smirnov*.

## 2) Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus apabila nilai signifikan pada linieritas lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan rumus anova dengan cara membandingkan nilai  $f$  dengan  $f$  tabel dengan taraf signifikansi 5% (Gunawan 2015).

### b. Uji Hipotesis

Langkah kedua yang dilakukan setelah uji prasyarat terpenuhi adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis berkorelasi dengan motivasi kerja perangkat desa Lam Alue Raya. Maka teknik analisis data yang digunakan yaitu metode korelasi. Teknik korelasi yang dilakukan yakni korelasi *product moment* dari Pearson. Menurut Sarwono (2017), jika angka signifikansi  $< 0,05$  artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variable tersebut. Analisis data yang dipakai adalah dengan bantuan aplikasi komputer program SPSS *version 20.0 for windows*. Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut, dapat dilihat pada gambar 3.3, di bawah ini.

Gambar 3.3  
Rumus Korelasi *Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2] [N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja

$\sum xy$  : Jumlah hasil perkalian skor gaya kepemimpinan demokratis dan skor motivasi kerja

$\sum x$  : Jumlah skor skala variabel gaya kepemimpinan demokratis

$\sum y$  : Jumlah skor skala variabel motivasi kerja

$N$  : Banyak subjek



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Lam Alue Raya dengan populasi seluruh perangkat desa yang aktif menjabat dan memiliki SK. Kemudian diperoleh sampel penelitian sebanyak 50 orang perangkat desa. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1

*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	31	62%
	Laki-laki	19	38%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sampel berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang (62%) dan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang (38%). Dapat disimpulkan bahwa sampel berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding jenis kelamin laki-laki dengan selisih 12 orang (24%).

Tabel 4.2

*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia	22-32	22	44%
	33-42	14	28%
	43-74	14	28%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan table 4.2 dapat dilihat bahwa sampel penelitian terbanyak berada pada rentang usia 22-32 tahun sebanyak 22 orang (44%), dibandingkan sampel yang

berusia 33-42 tahun yaitu sebanyak 14 orang (28%), sampel berusia 43-74 tahun sebanyak 14 orang (28%).

## B. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur

Uji coba (*try out*) yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menggunakan uji coba (*try out*) terpakai. Oleh karena itu dalam pelaksanaan *try out* dilakukan secara bersamaan dengan penelitian. Artinya data yang diperoleh dari hasil *try out* akan langsung digunakan untuk data penelitian dan akan di uji validitas dan reliabilitasnya. *Try out* dan penelitian ini dilakukan selama 32 hari terhitung dari tanggal 08 Juli 2022 sampai dengan 08 Agustus 2022. Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan memberikan kuesioner melalui *Link google form* <https://docs.google.com/forms/d/1iu4DvyiA4SPj-c9DReORQ03RYRlltBa17i3zm0Gczos> pada 14 orang sampel dari total 50 orang sampel

### 1. Uji validitas aitem

Hasil komputasi CVR dari skala gaya kepemimpinan demokratis yang peneliti pakai dengan *expert judgement* sebanyak tiga orang dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3  
*Koefisien CVR Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis*

No	Koefisien Cvr	No	Koefisien Cvr	No	Koefisien Cvr
1	1	12	1	23	1
2	1	13	1	24	1
3	1	14	1	25	1
4	1	15	1	26	1
5	1	16	1	27	1
6	1	17	1	28	1
7	1	18	1	29	1
8	1	19	1	30	1
9	1	20	1	31	1
10	1	21	1	32	1
11	1	22	1		

Hasil komputasi CVR dari skala motivasi kerja yang peneliti pakai dengan *expert judgement* sebanyak tiga orang dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4  
*Koefisien CVR Skala Motivasi Kerja*

No	Koefisien Cvr	No	Koefisien Cvr	No	Koefisien Cvr
1	1	15	1	29	1
2	1	16	1	30	1
3	1	17	1	31	1
4	1	18	1	32	1
5	1	19	1	33	1
6	1	20	1	34	1
7	1	21	1	35	1
8	1	22	1	36	1
9	1	23	1	37	1
10	1	24	1	38	1
11	1	25	1	39	1
12	1	26	1	40	1
13	1	27	1		
14	1	28	1		

## 2. Uji daya beda aitem

Hasil analisis daya beda aitem pada skala gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5  
*Koefisien Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja*

No	rix	No	Rix	No	Rix
1	0,465	15	0,338	29	0,549
2	0,411	16	0,528	30	0,255
3	0,465	17	0,360	31	0,470
4	0,551	18	0,772	32	0,566
5	0,500	19	0,384	33	0,765
6	0,710	20	0,542	34	0,414
7	0,554	21	0,823	35	0,585
8	0,592	22	0,661	36	0,606
9	0,675	23	0,557	37	0,499
10	0,495	24	0,729	38	0,603
11	0,550	25	0,527	39	0,733
12	0,758	26	0,447	40	0,796
13	0,590	27	0,435		
14	0,517	28	0,504		

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dari 40 aitem semua aitem dinyatakan valid. Selanjutnya 40 aitem yang valid dan dinyatakan koefisien mencapai  $rix \geq 0,25$  dilakukan uji reliabilitas.

Tabel 4.6

*Koefisien Daya Beda Item Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis*

No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	0,374	12	0,484	23	0,633
2	0,579	13	0,631	24	0,632
3	0,641	14	0,671	25	0,418
4	0,549	15	0,727	26	0,335
5	0,535	16	0,669	27	0,656
6	0,452	17	0,804	28	0,419
7	0,638	18	0,643	29	0,473
8	0,633	19	0,592	30	0,638
9	0,475	20	0,543	31	0,768
10	0,618	21	0,341	32	0,686
11	0,406	22	0,332		

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dari 32 aitem semua aitem dinyatakan valid. Selanjutnya 40 aitem yang valid dan dinyatakan koefisien mencapai  $rix \geq 0,25$  dilakukan uji reliabilitas.

## 3. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada skala gaya kepemimpinan demokratis diperoleh  $r=0,952$ .

Hasil uji reliabilitas pada skala motivasi kerja diperoleh  $r=0,942$ .

Tabel 4.7

*Blue Print Akhir Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis*

No	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	1. Pemimpin dapat mengambil keputusan yang tegas	1,22	7,18	4

No	Indikator	Sub Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
2	Kemampuan memotivasi	2. Pimpinan dapat memotivasi anggotanya	9,29	4,23	4
3	Kemampuan komunikasi	3. Individu mudah dalam memahami arahan dari pimpinan	5,17	16,31	4
4	Kemampuan mengendalikan bawahan	4. Pimpinan menuntun semua anggota mengikutinya	12,26	14,30	4
		5. Individu bekerja karena paksaan atasan	3,21	10,24	4
5	Tanggung jawab	6. Pimpinan bertanggung jawab terhadap segala resiko	15,20	2,27	4
		7. Pimpinan memenuhi segala ke butuhan kerja karyawan	6,28	13,32	4
6	Kemampuan mengendalikan emosional	8. Pimpinan memiliki emosional yang baik	11,25	8,19	4
		<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

Tabel 4.8  
*Blue Print Akhir Skala Motivasi Kerja*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1	Adanya kedisiplinan dari karyawan	11. Kedisiplinan individu dalam bekerja	6,22	16,30	4
		12. Kepatuhan individu dalam mengikuti peraturan dan norma pekerjaan	14,23	2,29	4
		13. Kepatuhan terhadap sanksi dalam pekerjaan	17,32	15,26	4
2	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	14. Keberanian dalam memberikan gagasan	1,31	18,40	4
3	Kepercayaan diri	15. Produktif dalam bekerja	8,33	11,39	4
		16. merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki	12, 21	7,35	4
4	Daya tahan terhadap tekanan	17. reaksi terhadap permasalahan dalam pekerjaan	20,34	19,27	4
		18. pandangan individu terhadap tuntutan pekerjaan	3,24	9,36	4
5	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	19. tanggung jawab dalam bekerja	13,28	5,38	4
		20. keberanian individu dalam mengambil risiko pekerjaan	4,37	10,25	4
<b>Total</b>			<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

## C. Hasil Penelitian

### 1. Kategori data penelitian

Pembagian kategori sampel yang digunakan oleh peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012) kategorisasi jenjang (ordinal) merupakan kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Lebih lanjutnya Azwar (2012) menjelaskan bahwa cara pengkategorian ini akan diperoleh dengan membuat kategori skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Sebab kategori ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran. Deskripsi dan hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

#### a. Skala Motivasi Kerja

Analisis data deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel skala motivasi kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut pada tabel

4.9

Tabel 4.9

*Deskripsi Data Penelitian Skala Motivasi Kerja*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Gaya kepemimpinan demokratis	160	40	100	20	157	87	123,72	14,78

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Skor minimal ( $X_{min}$ ) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
2. Skor maksimal ( $X_{maks}$ ) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
3. Mean ( $M$ ) dengan rumus  $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) / 2$
4. Standar deviasi ( $SD$ ) dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.9, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 40, maksimal 160, means 100 dan standar deviasi 20. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 87, maksimal 157, mean 123,72, dan standar deviasi 14,78. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi, dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala gaya motivasi kerja.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\bar{x} - 1,5 SD) \\ \text{Sedang} &= (\bar{x} - 1,0 SD) \leq X < (\bar{x} + 1,0 SD) \\ \text{Tinggi} &= (\bar{x} + 1,5 SD) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} \bar{x} &= \text{Means empirik pada skala} \\ SD &= \text{Standar deviasi} \\ X &= \text{Rentang butir pernyataan} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala motivasi kerja adalah sebagaimana pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10  
*Kategorisasi Motivasi Kerja*

No	Rumus	Kategori
1	Rendah $X < (\bar{x} - 1,0 \text{ SD})$ $X < (123,72 - 1,0. 14,78)$ $X < (123,72 - 14,78)$ $X < 108,94$	
2	Sedang $(\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{x} + 1,0 \text{ SD})$ $(123,72 - 1,0. 14,78) \leq X < (123,72 + 1,0. 14,78)$ $(123,72 - 14,78) \leq X < (123,72 + 14,78)$ $108,94 \leq X < 138,5$	
3	Tinggi $(\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \leq X$ $(123,72 + 1,0. 14,78) \leq X$ $X \geq 138,5$	

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, tiap skor responden kemudian dikategorisasikan. Hasil kategorisasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11  
*Kategorisasi Skor Motivasi Kerja*

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 108,94$	8	16%
Sedang	$108,94 \leq X < 138,5$	35	70%
Tinggi	$X \geq 138,5$	7	14%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil kategorisasi motivasi kerja menunjukkan bahwa, motivasi kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 35 orang (70%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 8 orang (16%), dan kategori tinggi sebanyak 7 orang (14%), artinya gaya motivasi kerja perangkat desa mayoritas tergolong kedalam kategori sedang

b. Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

Analisis data deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel gaya kepemimpinan demokratis. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

*Deskripsi Data Penelitian Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Motivasi kerja	128	32	80	16	128	75	103,26	11,121

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
2. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
3. Mean (M) dengan rumus  $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) / 2$
4. Standar deviasi (SD) dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.12, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 32, maksimal 128, mean 80 dan standar deviasi 16. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 75, maksimal 128, mean 103,26, dan standar deviasi 11,121. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi, dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala gaya kepemimpinan demokratis.

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\bar{x} - 1,5 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (\bar{x} + 1,5 \text{ SD}) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} \bar{x} &= \text{Means empirik pada skala} \\ \text{SD} &= \text{Standar deviasi} \\ X &= \text{Rentang butir pernyataan} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagaimana pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13

*Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Demokratis*

No	Rumus	Kategori
1	Rendah $X < (\bar{x} - 1,0 \text{ SD})$ $X < (103,26 - 1,0 \cdot 11,121)$ $X < (103,26 - 11,121)$ $X < 92,139$	
2	Sedang $(\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{x} + 1,0 \text{ SD})$ $(103,26 - 1,0 \cdot 11,121) \leq X < (103,26 + 1,0 \cdot 11,121)$ $(38,55 - 8,9) \leq X < (103,26 + 11,121)$ $92,139 \leq X < 114,381$	
3	Tinggi $(\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \leq X$ $(103,26 + 1,0 \cdot 11,121) \leq X$ $X \geq 114,381$	

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas, tiap skor responden kemudian dikategorisasikan. Hasil kategorisasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14

*Kategorisasi Skor Gaya Kepemimpinan Demokratis*

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 92,139$	5	10%
Sedang	$92,139 \leq X < 114,381$	39	78%
Tinggi	$X \geq 114,381$	6	12%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, hasil kategorisasi gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa, kategori sedang yaitu sebanyak 39 orang (78%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 5 orang (10%), dan kategori tinggi sebanyak 6 orang (12%), artinya gaya kepemimpinan demokratis mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

## 2. Uji Prasyarat

Langkah pertama yang dilakukan untuk menganalisa data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas sebaran dan uji linieritas.

### a. Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data kedua variabel penelitian ini (gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja) dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15

*Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian*

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S Z	p
1.	Gaya kepemimpinan demokratis	1,055	0,216
2.	Motivasi kerja	0,882	0,419

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai *kolmogrov smirnov* (koefisien K-S-Z) sebesar 1,055 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,216. Nilai signifikansi (p) hitung 0,216 lebih besar dari nilai signifikansi (p) tabel 0,05 ( $p > 0,05$ ). Data ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berdistribusi normal. Data pada

variabel motivasi kerja juga berdistribusi normal karena nilai (koefisien K-S-Z) sebesar 0,882 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,429. Artinya data dalam penelitian berdistribusi normal sehingga hasil penelitian ini dapat di generalisasikan ke semua populasi.

### b. Uji linieritas

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16

*Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian*

<b>Variabel Penelitian</b>	<b><i>F Deviation from linearity</i></b>	<b><i>P</i></b>
Gaya kepemimpinan demokratis	1,388	0,247
Motivasi kerja		

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh nilai *F Deviation Linearity* kedua variabel di atas yaitu sebesar 1,388 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,247. Nilai signifikansi (p) hitung 0,247 lebih besar dari nilai signifikansi (p) tabel 0,05 ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji linieritas diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja karena nilai signifikansi (p) hitung lebih besar dari nilai signifikansi (p) tabel.

### c. Uji hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product moment* dari *Pearson corelation*. Uji ini digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan

motivasi kerja perangkat desa di desa Lam Alu Raya. Hasil analisis *pearson correlation* untuk menguji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17

*Uji Hipotesis Data Penelitian*

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Pearson Correlation Product Moment</b>	<b>P</b>
Gaya kepemimpinan demokratis	0,717	0,000
Motivasi kerja		

Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar  $r_{hitung} = 0,717$  yang merupakan korelasi yang positif, artinya terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja. Hubungan tersebut mengartikan bahwa jika semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis yang dimiliki, maka semakin tinggi motivasi kerja pada perangkat desa di desa Lam Alu Raya. Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis maka semakin rendah pula motivasi kerja pada pada perangkat desa di desa Lam Alu Raya.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perangkat desa di desa Lam Alue Raya. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment* dari Pearson, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,717 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan ( $p$ ) tabel 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perangkat desa di Desa Lam

Alue Raya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi motivasi kerja perangkat desa, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis maka semakin rendah motivasi kerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kartono (2002) yang mengatakan bahwa pemimpin yang demokratis akan melakukan upaya membimbing, memandu, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Siagian (2018) yang menyatakan terwujudnya motivasi kerja tidak lepas dari peran seorang pemimpin, yang salah satunya gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin akan mempengaruhi perilaku bawahannya.

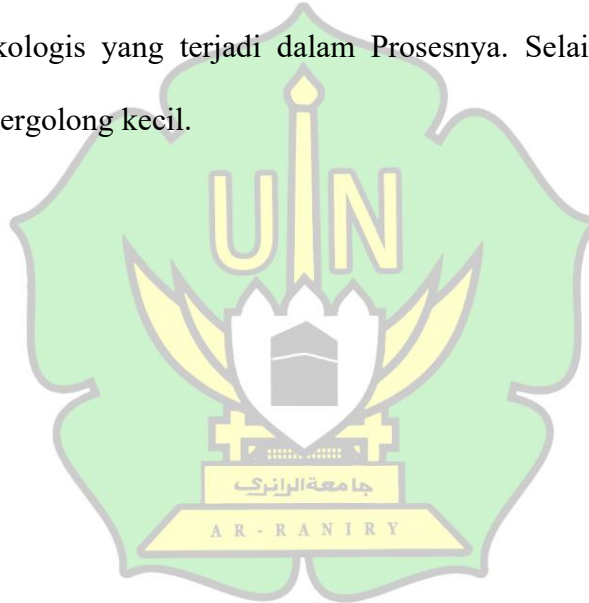
Berdasarkan pemaparan di atas memiliki kesesuaian dengan penelitian Ouellet, Langlois, Provencher dan Gosselin (2019) bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan, kemudian tipe gaya kepemimpinan demokratis adalah yang terbaik dari gaya kepemimpinan yang lain, karena banyak manfaat yang diperoleh oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sistiyan, Palikhatun & Payamta (2019) dengan menguji tiga macam tipe gaya kepemimpinan antara lain: gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan laissez-faire, dan gaya kepemimpinan demokratis. Dari beberapa gaya kepemimpinan di atas, gaya kepemimpinan demokratis yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan laissez-faire tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Ghifari dan Karyani (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai tambah dalam mencapai visi, misi dan tujuan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Razak, Sarpan dan Ramlan (2018) motivasi kerja adalah suatu energi yang bisa menggerakkan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh yang sudah diberikan dan diarahkan oleh perusahaan atau organisasi, agar tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam penelitian ini pimpinan perangkat desa sangat memperhatikan segala kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, kebutuhan tersebut antara lain: memberikan gaji pokok karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, peralatan dan perlengkapan kerja aparat desa yang memadai dan adanya rekan kerja yang solid.

Berdasarkan pemaparan diatas memiliki kesesuaian dengan penelitian Herdian, Nugroho dan Sumiati (2020) bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, hal yang sama juga terdapat pada penelitian Setiawan (2015) bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan selain motivasi kerja adalah lingkungan kerja, dimana karyawan sehari-hari mengerjakan segala tugas baik didalam maupun diluar perusahaan, jika tidak adanya lingkungan kerja yang bersih, sehat, aman dan nyaman maka bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Kristanti & Pangastuti, 2019).

Penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya penelitian ini hanya melihat gaya kepemimpinan demokratis sebagai salah satu faktor eksternal. Masih ada faktor eksternal

lainnya, yaitu lingkungan kerja, perkembangan organisasi dan tuntutan atasan. Selain faktor eksternal, masih terdapat faktor internal yang turut mempengaruhi motivasi kerja yaitu persepsi diri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan dan pengalaman masa lalu. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini dilakukan hanya menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif yang hanya bisa diinterpretasikan dalam bentuk angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh. Sehingga tidak mampu melihat lebih luas dinamika psikologis yang terjadi dalam Prosesnya. Selain itu sampel dalam penelitian ini juga tergolong kecil.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja pada perangkat desa yang menjadi responden pada penelitian ini. Hasil ini didasarkan pada perhitungan statistik yang telah dilakukan dan dapat dilihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 dan nilai signifikansi sebesar  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi motivasi kerja perangkat desa, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan demokratis maka semakin rendah pula motivasi kerja pada perangkat desa yang menjadi responden pada penelitian ini

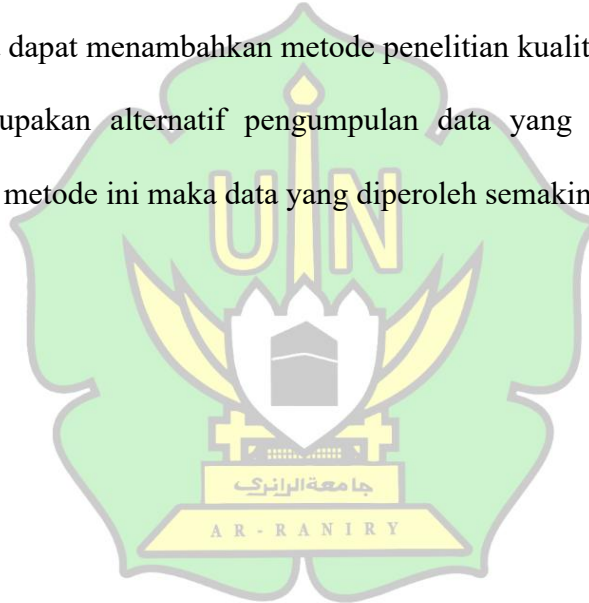
#### **B. Saran**

##### **1. Bagi perangkat desa**

Diharapkan dapat terus meningkatkan dan mempertahankan motivasinya dalam bekerja agar menjadikan desa Lam Alue Raya sebagai desa yang memiliki kinerja yang maksimal dari desa lainnya. Dan diharapkan juga kepada pimpinan desa agar lebih menjaga kesejahteraan perangkat desa, karena dengan adanya kesejahteraan ini dapat meningkatkan motivasi perangkat desa dalam bekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Menimbang banyaknya kendala-kendala saat mengumpulkan data penelitian, seperti ada beberapa sampel dalam penelitian ini yang berkatagorikan lansia yang kurang paham baca tulis dan juga Bahasa, sukar dalam membahasakan pertanyaan yang dapat di pahami dalam skala untuk memperoleh informasi. Jadi, jika peneliti selanjutnya tertarik dengan penelitian ini dan ingin mengetahui lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja pada perangkat desa dapat menambahkan metode penelitian kualitatif. Wawancara dan observasi merupakan alternatif pengumpulan data yang lain karena dengan menambahkan metode ini maka data yang diperoleh semakin lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghifari, A., Karyani, U., & Psi, S. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Sempurna Sakti Sukoharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Armstrong, Michael. 2003. *The Art of HRD Managing People A Practical Guide For Line, Manager, Mengelola Karyawan, Buku Wajib Bagi Manajer Lini*, PT. Gramedia, Jakarta
- Cahaya, Kiki. 2015. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi Pt.Pusri*. jurnal psikologi islami, vol. 1 no. 2. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Fuadiputra, I., R. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit AR-Rohmah*. Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS). Edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handrian., & Iwari. 2022. *Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi*. Vol. 9 No. 2. Hal : 707-711. ISSN2550-0813. Nusantara : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial.
- Hasibuan. 2007. *Gaya kepemimpinan*, Jakarta : Gramedia
- Hauser.1975. *Koefisien Korelasi dan Determinasi* . Jakarta: Gramedia
- Herdian, P. D., Nugroho, R., & Sumiati, S. (2020). The effect of work motivation and spiritual intelligence on employee performance with organizational citizenship behaviour (ocb) as intervening variables. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 7(01).
- Nurjannah, N (2018). 20 Tinjauan Pustaka. Repository

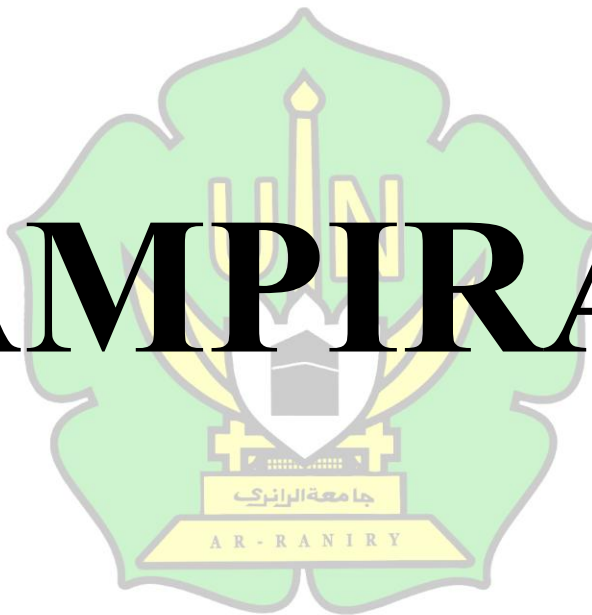
- Heru .2013 “*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berdasarkan motivasi kerja pada karyawan administrative*”*Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 4 no. 1. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Kartono, K. (2002) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect Of Work Stress, Work Motivation, And Work Environment To Employee Performance Production Part: Case Study at UD. Pratama Karya Kota Kediri. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105-114.
- Mitfah, Thoha 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ouellet, C., Langlois, F., Provencher, M. D., & Gosselin, P. (2019). Intolerance of uncertainty and difficulties in emotion regulation: Proposal for an integrative model of generalized anxiety disorder. *European Review of Applied Psychology*, 69(1), 9-18.
- Puspitasari. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi*. Universitas Sanata Dharma.
- Putri, P. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Psychological Well Being*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Keempat*. Jakarta. Rajawali Pers
- Robbins & Coulter, 2002, *Gaya Kepemimpinan*, Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S.P, dan T.A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks.

- Roscahyo, Agung. 2013. "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Siti Khodijah Sidoarjo" *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 2 No. 12. Universitas Brawijaya
- Sandy trang, Dewi. 2011. "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan" *jurnal Ekonomi*, vol 4 no.12
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Siagian, 2002. *Anggaran Perusahaan*, Yogyakarta : BPF
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta
- Sistiyan, M. P., Palikhatun, P., & Payamta, P. (2019). *The Effect of Budgetary Participation, Organizational Commitment, and Leadership Styles on the Employees' Performance*. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 107-117.
- Sudaryono, Dkk. 2014. *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suminar, Ari Cahyo, dkk. 2010. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja" *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 3 No.5. Universitas Brawijaya
- Syamsiah, Sri .2017. *Hubungan Antara Harga Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit X Di Yogyakarta*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto, (2010), *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Syarifuddin, M. 2013. Studi Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Pelita Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintah*. 1229-1232. ISSN 2338-3615
- Sarwono, J. 2017. *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Elex Media Komputindo

- Wasiman. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam*. Vol 3 No. 1 hal 18-30. Yayasan Akrab Pekanbaru. Jurnal Akrab Juara
- Winardi. 2014. *Perencanaan dan Pengawasan Dalam Bidang Manajemen*. Mandar Maju. Jakarta



# LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-1847/Un.08/FPsi/Kp.00.4/11/2022

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJILTAHUN AKADEMIK 2022/2023  
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;  
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 28 Maret 2022;  
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 22 November 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama  
2. Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Rahmatul Akbar  
NIM/Prodi : 150901140 / Psikologi  
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 22 November 2022

Dekan Fakultas Psikologi,



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1889/Un.08/Psi/PP.00.9/11/2022  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Bapak Kepala Desa Lam Alue Raya  
Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RAHMATULAKBAR / 150901140**  
Semester/Jurusan : **XVI / Psikologi**  
Alamat sekarang : **Banda Aceh**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupatrn Aceh besar**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 29 November 2022

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 29 Desember  
2022

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.



**PEMERINTAHAN KABUPATEN ACEH BESAR  
KECAMATAN KUTA BARO  
GAMPONG LAM ALUE RAYA**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN/STUDI**

Nomor : 097/LAR/KT/AB/XII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Keuchik Gampong Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar, dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **RAHMATUL AKBAR**  
NIM : 150901140  
Prodi/Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Universitas : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
Alamat : Gampong Lam Alue Raya, Kec. Kuta Baro  
Kab. Aceh Besar

Adalah **BENAR** nama yang tersebut diatas telah diberikan izin dan melakukan penelitian di Gampong Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Motivasi Kerja Peringkat Desa di Desa Lam Alue Raya Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar”**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lam Alue Raya, 05 Desember 2022

Keuchik Gampong



Ridwan, S. Pd. I

### LAMPIRAN 3. Kuesioner Try Out dan Penelitian

#### Kuesioner Skala Motivasi Kerja

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan saya tegas dalam mengambil sebuah keputusan				
2	Atasan saya tidak mau bertanggung jawab jika ada masalah di gampong				
3	Saya bekerja tanpa paksaan siapapun				
4	Saya malas bekerja, karena atasan saya suka mengabaikan				
5	Atasan saya sangat detail dan jelas dalam memberi arahan				
6	Segala kebutuhan pekerjaan, disediakan oleh pimpinan saya				
7	saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
8	saya berusaha bekerja semaksimal mungkin				
9	Saya tertekan jika banyaknya tuntutan pekerjaan di gampong				
10	saya tidak siap menerima tantangan dalam bekerja				
11	saya sering bermalas-malasan ketika diberikan tugas oleh pimpinan desa				
12	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya yakin bisa bekerja dengan baik sebagai aparat desa				
13	Jika diberi tugas oleh atasan, saya segera menyelesaikannya				
14	Saya selalu mematuhi norma-norma yang di tetapkan oleh pimpinan desa				
15	saya tidak terima jika diberi sanksi				
16	Saya sering datang terlambat ketika ada rapat kerja di kantor geuchik				
17	Saya siap menerima sanksi jika saya melakukan kesalahan				
18	saya memilih untuk diam jika diminta gagasan dan ide				
19	Saya cemas ketika melakuan kesalahan dalam pekerjaan sebagai aparat desa				
20	Saya bisa menghadapi permasalahan kerja di kantor geuchik dengan tenang				
21	Saya memiliki keyakinan bahwa hasil kerja saya memuaskan bagi gampong				
22	Saya sampai di kantor geuchik sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
23	Saya bermain handphone hanya ketika waktu istirahat				
24	Saya tetap bertahan di aparat desa meskipun beban pekerjaan yang saya lakukan terasa berat				
25	Saya tidak percaya bahwa hasil kerja saya dapat memuaskan perangkat desa				
26	Saya adalah perangkat yang sering melanggar				
27	Saya sering mengeluh ketika menghadapi tugas yang berat				

28	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
29	Pada saat bertugas sebagai aparat desa saya mencari-cari kesempatan untuk memainkan handphone				
30	Saya sampai di kantor geuchik dengan waktu yang lebih telat dari waktu yang telah ditetapkan				
31	Saya memberikan saran untuk memperbaiki kekurangan di gampong				
32	Saya sangat patuh terhadap peraturan kerja				
33	Saya mampu untuk meningkatkan kinerja sebagai aparat desa				
34	saya tetap bekerja dengan baik, walaupun di kantor geuchik sedang ada masalah				
35	Saya memiliki ketidakpercayaan diri bahwa hasil kerja dapat memuaskan warga sekitar				
36	Ketika terjadi perselisihan dengan sesama perangkat desa, saya akan terus menghindari teman tersebut				
37	Pada saat saya berbuat kesalahan, maka saya siap menerima risikonya				
38	saya mencari-cari alasan pada saat pekerjaan tidak selesai pada waktunya				
39	Saya kesulitan ketika menghadapi masalah				
40	Saya enggan mengutarakan pendapat untuk membangun gampong				

### Kuesioner Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan saya tegas dalam mengambil sebuah keputusan				
2	Atasan saya tidak mau bertanggung jawab jika ada masalah di gampong				
3	Saya bekerja tanpa paksaan siapapun				
4	Saya malas bekerja, karena atasan saya suka mengabaikan				
5	Atasan saya sangat detail dan jelas dalam memberi arahan				
6	Segala kebutuhan pekerjaan, disediakan oleh pimpinan saya				
7	atasan saya masih ragu-ragu dalam mengambil sebuah keputusan				
8	atasan saya sering marah ketika berada di kantor geuchik				
9	Saya senang bekerja karena atasan saya selalu menyemangati saya				
10	Saya bekerja karena paksaan atasan				
11	atasan saya menegur dengan baik jika saya berbuat salah				
12	Saya segera menyelesaikan apayang diperintahkan oleh pimpinan di gampong				
13	pimpinan desa tidak memerhatikan kebutuhan aparat desa				
14	Saya suka menunda-nunda arahan atasan di gampong				

15	atasan saya selalu ikut membantu jika terjadi masalah dalam pekerjaan di gampong				
16	Bahasa atasan saya sulit untuk dimengerti				
17	Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan perangkat desa				
18	Atasan tidak memberikan arahan untuk melakukan pekerjaan				
19	Jika aparat desa bersalah, pimpinan saya marah dan membentakinya				
20	Segala kegiatan yang dilaksanakan di gampong diawasi oleh Atasan				
21	Pimpinan tidak mengekang perangkat desa				
22	dalam melaksanakan tugas, saya dipandu oleh atasan				
23	Atasan tidak memberikan dorongan semangat agar giat melakukan program program di gampong				
24	Pimpinan selalu mengekang aparat desa dalam bekerja				
25	Atasan saya orang yang senang di ajak bercanda				
26	Aparat desa di atur dengan baik oleh pimpinan				
27	Pengawasan dari Atasan kurang efisien di gampong				
28	Segala keluhan aparat desa di terima dan di evaluasi oleh pimpinan saya				
29	Atasan memotivasi saya dalam melakukan program-program di gampung				
30	Pimpinan tidak dapat mengatur aparat desa dengan baik				
31	Atasan tidak bertegur sapa dengan perangkat desa				
32	pimpinan saya lepas tangan jika aparat desa mengalami masalah				



## LAMPIRAN 5. KOEFISIEN DAYA BEDA AITEM (TRY OUT DAN PENELITIAN)

### Koefisien Daya Beda Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Demokratis

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	32

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.86	119.021	.374	.941
VAR00002	99.98	116.673	.579	.940
VAR00003	99.94	113.853	.641	.939
VAR00004	100.18	116.640	.549	.940
VAR00005	99.96	116.202	.535	.940
VAR00006	99.98	117.000	.452	.941
VAR00007	100.26	115.502	.638	.939
VAR00008	100.24	116.962	.633	.939
VAR00009	99.94	117.282	.475	.941
VAR00010	100.14	116.449	.618	.939
VAR00011	99.90	118.378	.406	.941
VAR00012	99.94	118.017	.484	.940
VAR00013	100.08	115.749	.631	.939
VAR00014	100.24	113.411	.671	.939
VAR00015	99.86	114.449	.727	.938
VAR00016	100.20	113.469	.669	.939
VAR00017	99.88	114.271	.804	.938
VAR00018	100.06	115.445	.643	.939
VAR00019	100.44	113.313	.592	.940
VAR00020	99.90	115.888	.543	.940
VAR00021	100.10	118.418	.341	.942
VAR00022	100.02	119.979	.332	.942
VAR00023	100.20	114.408	.633	.939
VAR00024	100.20	115.878	.632	.939
VAR00025	99.74	118.809	.418	.941
VAR00026	99.88	119.496	.335	.942
VAR00027	100.10	114.133	.656	.939
VAR00028	99.80	118.816	.419	.941
VAR00029	99.98	118.306	.473	.941
VAR00030	100.16	115.892	.638	.939
VAR00031	100.04	113.794	.768	.938
VAR00032	99.86	114.939	.686	.939

## Koefisien Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.952	40

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	120.28	210.859	.465	.951
VAR00002	120.54	211.927	.411	.952
VAR00003	120.30	209.398	.465	.951
VAR00004	120.64	211.133	.551	.951
VAR00005	120.80	207.061	.500	.951
VAR00006	120.50	204.867	.710	.950
VAR00007	120.98	207.938	.554	.951
VAR00008	120.32	206.589	.592	.951
VAR00009	120.90	205.235	.675	.950
VAR00010	120.72	210.491	.495	.951
VAR00011	120.62	207.261	.550	.951
VAR00012	120.34	205.004	.758	.950
VAR00013	120.46	209.886	.590	.951
VAR00014	120.36	209.704	.517	.951
VAR00015	120.80	213.388	.338	.952
VAR00016	120.72	209.389	.528	.951
VAR00017	120.40	211.959	.360	.952
VAR00018	120.76	204.717	.772	.949
VAR00019	121.28	209.757	.384	.952
VAR00020	120.66	210.147	.542	.951
VAR00021	120.62	201.424	.823	.949
VAR00022	120.58	205.310	.661	.950
VAR00023	120.50	206.133	.557	.951
VAR00024	120.58	204.044	.729	.950
VAR00025	120.90	207.480	.527	.951
VAR00026	120.48	209.969	.447	.952
VAR00027	120.70	210.663	.435	.952
VAR00028	120.36	209.909	.504	.951
VAR00029	120.76	206.798	.649	.950
VAR00030	120.60	214.286	.255	.952
VAR00031	120.52	211.438	.470	.951
VAR00032	120.50	208.010	.566	.951
VAR00033	120.50	203.194	.765	.949
VAR00034	120.40	212.000	.414	.952
VAR00035	120.98	206.306	.585	.951
VAR00036	120.72	205.267	.606	.951

VAR00037	120.26	209.747	.499	.951
VAR00038	120.92	203.871	.603	.951
VAR00039	121.04	203.060	.733	.950
VAR00040	120.78	201.196	.796	.949

## LAMPIRAN 9. Analisis Hasil Penelitian

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasikerja	Gayakepempinan
N		50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	123.72	103.26
	Std. Deviation	14.780	11.121
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.149
	Positive	.071	.149
	Negative	-.125	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.882	1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.419	.216

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Linieritas

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja * gaya kepemimpinan	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

### Report

motivasi kerja

gaya kepemimpinan	Mean	N	Std. Deviation
87	91.00	1	.
91	95.00	1	.
95	93.00	1	.
97	98.00	1	.
101	93.00	1	.
103	75.00	1	.
106	99.00	2	7.071
112	95.00	1	.
116	97.00	1	.
117	95.50	2	4.950
118	93.00	2	1.414
119	94.50	2	2.121
120	81.00	1	.
121	97.00	1	.
122	110.00	3	5.292
123	111.00	2	1.414
124	101.00	1	.
125	101.00	3	5.292
126	105.00	1	.
127	105.33	3	10.970
128	106.00	1	.
129	104.00	2	9.899
130	109.00	1	.
131	102.00	3	9.644
133	110.00	1	.
134	106.00	1	.
135	110.00	1	.
136	99.00	1	.
138	119.00	1	.
139	112.00	1	.
140	113.00	1	.
141	108.00	1	.
143	122.50	2	7.778
157	128.00	2	.000
Total	103.26	50	11.121

VECTORS

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja *	Between	(Combined)	5279.453	33	159.983	3.281	.007
	gaya	Groups	3114.225	1	3114.225	63.868	.000
	kepemimpinan	Deviation from Linearity	2165.228	32	67.663	1.388	.247
Within Groups			780.167	16	48.760		
Total			6059.620	49			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi kerja * gaya kepemimpinan	.717	.514	.933	.871

### Uji Hipotesis

#### Correlations

		gaya kepemimpinan	motivasi kerja
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
motivasi kerja	Pearson Correlation	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

## RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

Nama Lengkap : Rahmatul Akbar  
Tempat/Tanggal Lahir : Aceh Besar, 16 Mei 1995  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
NIM : 150901140  
Kebangsaan : Indonesia  
Alamat : Gampong Lam Alue Raya  
a. Kecamatan : Kuta Baro  
b. Kabupaten : Aceh Besar  
c. Provinsi : Aceh  
No. Telp/Hp : 085296541942

### Riwayat Pendidikan

SD/MI : MIN Tungkob Aceh Besar (2007)  
SMP/MTs : MTsN Tungkob Aceh Besar (2010)  
SMA/MA : MAN 3 Rukoh Banda Aceh (2013)  
UNIV. (S1) : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh (2022)

### Orang Tua

Nama Ayah : Aiyub Yusuf  
Nama Ibu : Nurlaili Yasin  
Pekerjaan Ayah Ibu : Wiraswasta/IRT  
Alamat : Gampong Lam Alue Raya, Kec. Kuta Baro, Kab. Aceh Besar

VECTORS

Banda Aceh, 05 Desember 2022  
Peneliti,



Rahmatul Akbar