

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PANGKEP**

**MUSTAKIM
NIM: 1560302054**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN PANGKEP**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

MUSTAKIM
NIM: 1560302054

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Motivasi Kerja Pegawai Bagian Umum
Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Nama Mahasiswa : Mustakim

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302054

Program Studi : Manajemen

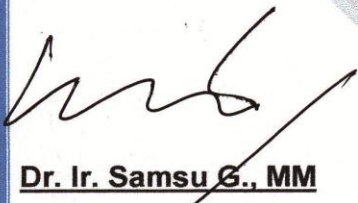
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

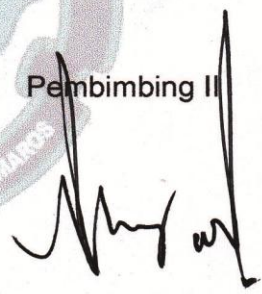
Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Maros, 15 Juni 2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ir. Samsu G., MM


Drs. Muhammad Ihsan Idrus. MM

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros


Dr. Dahlan, SE., MM.

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN
PANGKEP.**

disusun oleh:

Mustakim

1560302054

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 17 Juli 2019

TIM PENGUJI

Nama

Jabatan

Tanda Tangan

Dr. H. Muhammad Basir, SE., M. Si

Ketua

Muh. Alam Nasyrh Hanafi, SE, S.Pd., M.M.

Anggota

Dr. Ir. Samsu G, MM.

Anggota

Drs. Muhammad Ihsan Idrus, MM.

Anggota

**Maros, 20 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,**

**Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mustakim

Nim : 15 60302 054

Jurusan/Program Studi : Sumber Daya Manusia/Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan dengan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 Dan Pasal 70)

Maros, 17 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan


Mustakim

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan rahmat dankasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep***” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muslim Maros

Terimakasih yang amat besar penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta yang dengan cinta,kasih sayang dan pengorbanan yang tulus telah diberikan kepada penulis selama ini, dan kepada mereka penulis persembahkan hasil karya ini. Tak lupa penulis dengan rendah hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof Nurul Ilmi Idrus, Msc. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros
2. Bapak Dr. Dahlan, S.E.,M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Bapak Dr. Ir. Samsu G,MM. Selaku Dosen Pembimbing I
4. Bapak Drs. Muhammad Ihsan Idrus, MM. Selaku dosen Pembimbing II
5. Dosen dan Karyawan UMMA Fakultas Ekonomi/ Manajemen, yang telah banyak membantu penulis selama menjalankan kegiatan per

kuliah.

6. Sanak keluarga, rekan-rekan mahasiswa UMMA Fakultas Ekonomi/Manajemen dan semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, saya menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini tentu masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis harapkan untuk menyempurnakan laporan ini. Semoga laporan ini dapat diterima dan ada manfaatnya.

Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi dan wawasan yang lebih luas kepada rekan-rekan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Maros, 10 Juni 2019

Penulis

ABSTRAK

Mustakim. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep* (dibimbing oleh Samsu dan Muhammad Ihsan Idrus).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data internal yang diperoleh dari subjek dengan metode survey menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 30 orang responden dengan menggunakan *random sampling*.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji Reliabilitas, metode analisis regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t. keseluruhan metode analisis diolah menggunakan program IBM SPSS Ver.23.

Hasil penelitian diperoleh hasil regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 3,353 + 0,832X$ Hal ini berarti bahwa jika $X = 0$, maka Y tetap 3,353 dan positif (+) artinya searah atau sejalan, jika X meningkat maka Y juga meningkat begitupun sebaliknya. Setiap terjadi perubahan dan peningkatan sebesar satu unit pada variabel gaya kepemimpinan maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 0,832. Kemudian untuk Koefisien korelasi dapat diinterpretasikan sebesar 0,784, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan tingkat koefisien determinasi sebesar 0,615 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep adalah 61,5%.

Pengujian uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 6,693 > t_{tabel} 1,69726$. Dengan taraf signifikansi $0,05 > 0,000$. Berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja .

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	
SAMPUL DALAM.....	
HALAMAN SYARAT	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 8
A. Gaya Kepemimpinan.....	8
B. Motivasi	16
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	27
D. Penelitian Terdahulu	29
E. Kerangka Pikir.....	30
F. Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 31
A. Tempat dan Waktu Penelitian	31
B. Jenis dan Sumber Data.....	31
C. Teknik Pengumpulan Data	31

D. Populasi dan Sampel	32
E. Metode Analisis	33
F. Definisi Operasional Variabel	37
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	39
A. Sejarah Kabupaten Pangkep	39
B. Visi dan Misi Kabupaten Pangkep	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan	51
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel.

1.	Penelitian Terdahulu Terkait Dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi	29
2.	Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi	34
3.	Kategori Skla <i>Likert</i> Penelitian	37
4.	Tabel Frequency Usia Responden	46
5.	Tabel Jenis Kelamin Responden.....	47
6.	Masa Kerja Responden.....	47
7.	Pendidikan Responden	48
8.	Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan.....	50
9.	Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Pegawai	51
10.	Hasil Uji Item Variabel gaya kepemimpinan	52
11.	Hasil Uji Item Variabel Motivasi Kerja.....	52
12.	Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.....	53
13.	Hasil Perhitungan Analisis Regresi Sederhana	54
14.	Hasil perhitungan koefisien korelasi.....	55
15.	Pedoman interprestasi koefisien korelasi	55
16.	Uji T	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Kerangka Pikir	30
----------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.....	59
---------------	----

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era saat sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin merupakan sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas. Oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dalam kurung waktu 10 tahun terakhir mengalami pergantian kepala dinas bagian umum sebanyak 3 kali. Masing-masing kepala dinas memimpin dan memotivasi bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan karakter masing-masing personal kepala Bagian tersebut. Namun pegawai di lingkungan dinas tersebut merasa ada perbedaan gaya kepemimpinan masing-masing kepala bagian tersebut dalam memimpin institusi pemerintahan. Pada wawancara awal terhadap beberapa pegawai, diketahui bahwa masing-masing kepala dinas bagian

umum tersebut memiliki cara tersendiri dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya. Contohnya, salah satu kepala dinas bagian umum terdahulu sering ikut terjun dalam berbagai kegiatan di lingkungan dinas tersebut sambil memberikan arahan agar kegiatan tersebut berjalan lancar. Hal ini berbeda dengan kepala dinas bagian umum lainnya, yang hanya memberikan arahan pada bawahannya saat mengadakan evaluasi pada awal kegiatan saja. Selain itu, cara penyampaian instruksi masing-masing kepala dinas tersebut berbeda tergantung dari karakter masing-masing personel pemimpin tersebut. Dua orang berkarakter lembut, sedangkan yang lain berkarakter keras. Persamaan mereka terletak pada ketegasan, wibawa dan materi arahan yang dikuasai masing-masing pemimpin tersebut.

Ketiga pemimpin institusi tersebut, bagi para pegawai tetap dianggap pemimpin dan motivator yang baik karena pada penyampaian saran maupun evaluasi kegiatan, mereka tidak memberikan masukan atau kritikan yang melemahkan semangat ataupun tidak mencari-cari kesalahan baik secara individu maupun kelompok. Namun yang terjadi adalah saran-saran yang dapat membangkitkan dan meningkatkan semangat kerja. Demikian pula untuk pengembangan diri para bawahan oleh para pemimpin tersebut. Mereka mampu untuk menempatkan dirinya sebagai contoh bagi para bawahan dalam keseharian mereka dalam institusi tersebut

Tugas seorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi pegawai atau stafnya kearah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Seorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi tersebut sehingga untuk menggerakkan orang lain, seorang pemimpin memerlukan keterampilan memotivasi, sehingga peranan kepemimpinan dalam memotivasi orang lain atau secara khusus dapat terwujud dalam ikatan kebersamaan.

Pemimpin dikatakan sebagai motor penggerak. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan sesuatu yang wajib dalam kehidupan agar kehidupan menjadi teratur dan keadilan bisa ditegakkan, sehingga tidak berlaku hukum rimba. Tugas seorang pemimpin adalah memahami dan menangani situasi bawahan dari seorang pemimpin dan juga memotivasi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras.

Setiap lembaga/kantor akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga/kantor tersebut. Berbagai cara bisa ditempuh lembaga/kantor dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan gaya kepemimpinan untuk memotivasi kinerja pegawai sesuai dengan harapan.

Gaya kepemimpinan dinas yang melayani kepentingan masyarakat harus diimbangi dengan motivasi kerja pegawai yang bertugas langsung (*costumer service*), karena pegawai negeri sipil (PNS) sebagai ujung tombak terdepan yang memberi kesan tentang baik buruknya pelayanan kepada pelanggan dan bersentuhan dengan masyarakat setiap harinya. Sebab manusia itu sendiri adalah makhluk tuhan yang paling tinggi dibanding makhluk tuhan lainnya. Manusia dianugerahi kemampuan untuk berfikir, memilah dan memilih mana yang baik dan mana yang buruk. Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik.

Pimpinan yang baik adalah seorang pimpinan yang tidak hanya memberi contoh saja, tetapi pimpinan yang bisa menjadi suri teladan bagi anak buahnya. Gaya kepemimpinan yang demikian secara otomatis akan menimbulkan motivasi kerja bagi anak buahnya. Pemimpin yang mempunyai jiwa yang bijak sana dan tidak main perintah saja akan tetapi juga memperhatikan usulan dari pegawai bawahannya, dapat menubuhkan motivasi, budaya kerja, sikap, dan disiplin pada karyawan

dalam melaksanakan tugas layanannya. Pimpinan yang bisa menjadi teladan sebenarnya pada anak buah, akan memotivasi kerja yang baik dan bersedia belajar secara terus menerus serta bergaul akrab dengan bawahan tanpa membedakan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi juga bagi anak buahnya. Ketidak berhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja

Kantor Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Pangkep, yang merupakan salah satu instansi pemerintahan di wilayah kabupaten pangkep, jelas para pegawainya menghendaki pemimpin yang baik sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang memadai agar dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bagian umum yang bertugas mengatur fungsi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, terutama dalam meningkatkan pemerintahan dan pembangunan pada Kantor Bagian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Pangkep

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Motivasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan

peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan sebuah dinas. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan motivasi kerja, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya gaya kepemimpinan dalam hal bekerja, faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami seberapa besar pengaruh kepemimpinan dalam memotivasi pegawai untuk mencapai suatu tujuan secara keseluruhan, berdasarkan latar belakang maka peneliti mencoba mengangkat judul : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep**”.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat :

1. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya.
2. Menambah pengetahuan, membuka cakrawala dan menambah wawasan berfikir peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai
3. Sebagai bahan tujuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk

memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl , 2010).

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Pemimpin memiliki wewenang untuk memimpin dan memiliki ciri khusus dalam kepemimpinannya. Tipe kepemimpinan ada banyak. Macam-macam kepemimpinan yang disebut juga dengan gaya

kepemimpinan bermacam-macam bentuknya. Seorang pemimpin juga memiliki ciri khas dalam memimpin tempat/ organisasi atau anak buahnya. beberapa dianggap baik dan efektif, beberapa juga tidak efektif dan justru mendapat pandangan negatif dari anak buahnya. Maka tipe kepemimpinan seperti apakah yang baik dan yang seharusnya mampu dilakukan oleh setiap pemimpin? Mari kita simak penjelasan berikut mengenai macam macam tipe kepemimpinan.

a. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional terjadi ketika pola relasi ada, yaitu antara pemimpin dengan konstituen atau pemimpin dengan elit politik dilandasi semangat pertukaran kepentingan ekonomi atau politik. Pemimpin fokus perhatiannya pada hubungan pertukaran atau transaksi. Transaksi dilakukan dengan karyawannya secara interpersonal untuk pencapaian tertentu. Misalnya dalam melakukan suatu proyek, pimpinan menawarkan imbalan terhadap karyawan terhadap kontribusi yang sudah diberikan.

b. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik ini memiliki kemampuan lebih untuk menarik orang dan membuat orang lain terpesona dengan cara bicaranya termasuk mampu membangkitkan semangat dan motivasi. Biasanya pemimpin yang memiliki gaya ini punya kepribadian idealis dan visionaris dimana menyukai tantangan dan perubahan. Namun kekurangan dari tipe pemimpin seperti ini kadangkala hanya bisa berbicara namun tidak

ada perbuatan berarti yang pernah dia lakukan. Setelah beberapa waktu orang akan menyadari bahwa ucapannya ternyata tidak dilkaukan oleh dirinya sendiri. Ketika diminta pertanggungjawaban, banyak alasan dan permintaan maaf yang dikeluarkan.

c. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau diajak bekerja sama dan mencapai tujuan yang ditetapkan bersama- sama oleh pimpinan dan atasan sebagai satu tujuan bersama. Kepemimpinan tipe ini menjunjungtinggi kesederajatan, dan partisipatif.

Pemimpin berkonsultasi pada bawahan dan meminta saran solutif untuk tindakan keputusan. Anak buah memberikan masukan terhadap kesulitan yang dialami dan juga penyelesaian solutif yang kemudian dididkusikan bersama pimpinan untuk pengambilan keputusan terbaik bersama- sama.

d. Kepemimpinan Otokratis

Tipe kepemimpinan ini dikatakan berpusat pada diri pemimpinnya atau juga disebut gaya direktif. Pemimpin menjadi satu satunya kunci petunjuk dalam membuat perencanaan, atau membuat keputusan dalam suatu kegiatan atau proyek. Pemimpin secara sepihak menentukan segalanya tentang rencana dan apa yang akan dilakukan. Pemberian perintah sepihak. Pemimpin otokratis menyukai kepatuhan dari anak buat dan memerintah berdasarkan apa yang dikehendaki. Pemimpin

memerintah berdasarkan kedudukannya. Serta memiliki kemampuan untuk memberikan hadiah dan juga hukuman.

e. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu jaranganya pemimpin memberikan arahan langsung, keputusan diserahkan pada bawahan dan setiap anggota diminta untuk bisa menyelesaikan masalah sendiri. Kepemimpinan delegatif ini yaitu pimpinan mendelegasikan kewajibannya pada bawahan yang dinilai memiliki kemampuan untuk dapat menjalankan kegiatan untuk sementara oleh karena beberapa alasan. Kepimpinan ini bisa dilakukan apabila atasan memang sedang sangat sibuk, dan bawahan yang memiliki kemampuan mampu menanggung tugas itu. Bawahan yang ditunjuk sebagai delegasinya juga perlu memiliki jiwa kepemimpinan tinggi dan kemampuan problem solving yang mumpuni.

f. Kepemimpinan Otoriter

Segala keputusan dan kebijakan ada di pemimpin secara penuh. Segala tugas dan tanggungjawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diperintahkan. Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya berkonsentrasi pada tugas. Bawahan disini hanya dianggap sebagai mesin pekerja yang bekerja sesuai kehendak dan pendapat dari bawahan tidak pernah dianggap.

g. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang bergantung pada tingkat kesiapan para pengikutnya dan bisa berubah- ubah. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada relevansi tugas dan semua pemimpin yang sukses adalah yang mampu beradaptasi pada gaya kepemimpinan tertentu yang tepat sesuai situasi yang ada. Efektivitas kepemimpinan ini bergantung pada tugas, pekerjaan atau fungsi yang dibutuhkan secara keseluruhan.

3. Pengertian Kepemimpinan

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Yukl (2015:4) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami serta menyetujui apa yang perlu dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Rachmawati (2008:67) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Thoha (2010:9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut House dalam Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

4. Pengertian Pemimpin

Pemimpin yaitu seseorang yang menggunakan kemampuannya, sikapnya, nalurinya, dan ciri-ciri kepribadiannya yang mampu menciptakan suatu keadaan, sehingga orang lain yang dipimpinnya dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2011:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Kartono (2010:18), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Henry Pratt Fairchild (dalam Kartono 2010:23) pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) menyatakan sebagai berikut :

1. Pendidikan umum yang luas, memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun non formal. Kemampuan analisis,

pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan

2. Keterampilan berkomunikasi, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para bawahan atau pegawai
3. Rasionalitas dan objektivitas, pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif
4. Ketegasan dalam bertindak, seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Robbins dan Judge (2008:208), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Robbins dan Judge (2012:222), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umumnya berkaitan dengan usaha mencapai suatu tujuan, namun pada pembahasannya dipersempit dan berfokus pada tujuan-tujuan pencapaian

organisasi untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Handoko, (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Ardana, dkk, (2012:193) mengemukakan bahwa : “motivasi adalah suatu dorongan energi yang mengatur antara keinginan dan kebutuhan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga setiap pegawai mampu untuk menentukan bagaimana bentuk, arah, intensitas, dan durasi dalam bekerja”.

2. Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan menurut Maslow

Menurut Maslow (2012:85), Teori hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*) mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Abraham Maslow adalah seorang pakar psikologi yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat lima jenjang kebutuhan pokok yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological needs*) adalah yang terkait dengan kebutuhan primer untuk mempertahankan hidup, seperti sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Safety needs*) adalah kebutuhan seseorang yang difokuskan dalam hal-hal seperti keamanan jiwa dan harta dari bahaya atau ancaman, perlakuan yang adil, serta pensiun dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan Sosial (*Love/Belonging needs*) adalah kebutuhan seseorang yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dan kebutuhan untuk ikut terlibat dalam kegiatan kelompok.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*) adalah kebutuhan seseorang yang menitikberatkan pada hal-hal seperti gengsi, reputasi, dan status. Manifestasinya dalam bentuk kepemilikan atas harta benda mewah (mobil mewah, rumah seperti istana) serta penguasaan atas segala hal yang mencerminkan status.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*) adalah kebutuhan seseorang untuk dikenal sebagai pribadi yang berguna bagi masyarakat, baik melalui karya dan prestasi yang diraih atau melalui harta dan ilmu yang diamalkan.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkatan tinggi dan tingkatan rendah. Kebutuhan fisiologi dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai

kebutuhan tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal yaitu dalam diri orang itu sendiri, sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal melalui upah, kontrak, dan masa kerja.

b. Teori X dan Teori Y

Menurut Sahin (2012:59-174), Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia, pada dasarnya satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Setelah memandang cara para manajer menangani karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan pengandaian-pengandaian tertentu dan bahwa manajer cenderung mencetak perilakunya terhadap bawahannya menurut pengandaian-pengandaian.

Ada empat pengandaian yang dipegang para manajer yang dinyatakan menurut Teori X karyawan digambarkan secara negatif sebagai berikut:

1. Karyawan secara intern tidak menyukai kerja, bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan. Kebanyakan karyawan

menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan ada empat pengandaian positif menurut Teori Y yaitu:

1. Karyawan dapat memandang kerja sama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

c. Teori Dua Faktor (*Dual Factor Theory*)

Menurut Herzberg, Mausner dan Snyderman (2012:17), Teori Dual Faktor kadang-kadang disebut juga sebagai Teori Motivasi-Higiene dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Teori dual faktor membahas faktor-faktor intrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor ekstrinsik yang dihubungkan dengan ketidakpuasaan. Dalam keyakinannya bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja sangat menentukan sukses atau gagal individu itu. Menurut Herzberg, bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasaan, seperti yang diyakini orang secara tradisional.

Menyingkirkan karakteristik yang tidak memuaskan dari dalam suatu pekerjaan tidak harus menyebabkan pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman, tetapi belum tentu motivasi. Mereka akan menentramkan angkatan kerja bukannya memotivasi mereka. Jika ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan.

d. *Teori ERG*

Alderfer (2010:7) berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu :

1. Eksistensi (*Existence*), Kelompok Eksistensi mempedulikan pemberian persyaratan eksistensi material dasar, mencakup butiran-butiran yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan faali dan keamanan
2. Hubungan (*Relatedness*), Kelompok Hubungan adalah hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow.

3. Pertumbuhan (*Growth*), Suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik yang mencakup kepada aktualisasi diri.

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti kemajuan yang bertingkat-tingkat dan kaku. Sedangkan teori ERG tidak mengandaikan suatu hirarki yang kaku dimana kebutuhan yang lebih rendah harus lebih dahulu cukup banyak dipenuhi sebelum orang dapat maju terus. Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan mengenai perbedaan individual di antara orang-orang. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan dorong yang dipegang sekelompok kebutuhan untuk seorang individu tertentu.

e. Teori kebutuhan McClelland

Menurut McClelland dan Burnham (2013:212), Teori Kebutuhan McClelland (*McClelland's Theory of Needs*) dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan : prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*pertalian*). Kebutuhan ini ditetapkan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa paksa) tidak akan berperilaku demikian.

- c. Kebutuhan akan afiliasi: Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2013:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, atau faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang, antara lain;

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang, atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang, adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik

- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

4. Langkah-langkah Memotivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012:198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

1. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2012:76-77) teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

2. Teknik komunikasi persuasi Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sementara motif ialah daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Incentive adalah alat komunikasi, sarana motivasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah : atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi)

Untuk mengukur kondisi motivasi kerja seseorang, dapat diukur dengan cara sebagai berikut (Sutrisno, 2009) :

1. **Meningkat:** motivasi kerja meningkat apabila karyawan memiliki disiplin dan loyalitas kerja yang tinggi, mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan serta menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang sangat memuaskan bagi pimpinan dan kemajuan perusahaan
2. **Menurun:** motivasi kerja menurun apabila karyawan kurang memiliki disiplin kerja, kurang mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memuaskan bagi atasan.

6. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu:

- a. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Keith Davis (2011:3-4) Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan / hubungan yang kuat. Dari rumusan diatas keterikatan antar kepemimpinan dan motivasi dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok Manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional di motivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

- b. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan. Kepengikutan adalah bagian yang penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa hakekatnya kepemimpinan adalah kepengikutan. Istilah ini adakalanya diberi makna luas, bahwa pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut disini tidak dapat dipersepsi sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan dan aspek manusiawi lainnya.
- c. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya, dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan paling dasar (biologik) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi.

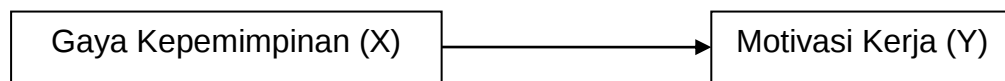
D. Penelitian Terdahulu

Tabel. 1 Penelitian Terdahulu Terkait Dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Arimbi/2011	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Temanggung	Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 30,6% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah sedangkan 69,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lainnya
2	Wijayanti/2012	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang	Regresi Linear Berganda	Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3	Gustian/2015	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Universitas Negeri Padang	Regresi Linear Sederhana	Bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi 0,621

E. Kerangka Pikir

Bahwasanya kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat diarahkan mencapai tujuan tertentu (Thoha, 2012; 121). Dengan melihat fungsi intruksi, pemimpin merupakan komunikator, yang sebagaimana kepemimpinan efektif memerlukan kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi orang lain agar mau melakukan perintah (Rivai, 2008; 53)



Gambar 1. Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat penulis ajukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep yang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang ada pada pemerintahan Kabupaten Pangkep. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Maret sampai Juli 2019

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data Kualitatif yaitu data dalam bentuk penjelasan berupa informasi yang berasal dari dalam maupun dari luar instansi.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari responden dan informan, terutama data berasal dari kuesioner dan wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen atau bahan tertulis lainnya.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian
2. Interview, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung terhadap beberapa orang

informan yang memiliki pengetahuan tentang permasalahan yang diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu tehnik pengumpulan data secara tertulis dari para responden.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengumpulan dokumen-dokumen seperti referensi yang terkait dengan penelitian

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010: 30) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Maka populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep baik pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer yang berjumlah 120 orang

2. Sampel

Arikunto (2010: 131) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya

merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar maka diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan teori di atas, maka jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 pegawai, jadi dalam hal ini peneliti mengambil sampelnya 25% dari seluruh jumlah populasi yaitu $25\% \times 120 = 30$ orang.

E. Metode Analisis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut menurut Sudjana (2002:312)

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Sedangkan untuk menentukan besarnya nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini:

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

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

Untuk mendapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu nilai a dan b dan berhasil maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS

2. Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2013:248) analisis koefisien korelasi besarnya atau kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 2. Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Untuk mendapatkan nilai analisis korelasi maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam hal ini variabel (X) terhadap motivasi kerja yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien determinasi.

$$KD : r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

r^2 : koefisien determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep analisa datanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS

4. Pengujian Hipotesis (uji t)

Pernyataan hipotesisnya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep ” pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0: b = 0$ (gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja)
- b. $H_1: b > 0$ (gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja)
- c. Penentuan tingkat signifikasi (α) dalam penelitian ini ditentukan = 5%
- d. Untuk menentukan ditolak atau diterimanya H_0 maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
 1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak.
 2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

Untuk mendapatkan nilai t_{hitung} maka dilakukan dengan program SPSS

5. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian

langsung jika batas minimal korelasi 0.30. Menurut Sugiyono (2012:212) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

Untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner maka pengelolaan data dilakukan menggunakan program SPSS.

6. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi 0.60.

7. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2013 :132) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sebelum mengetahui teknik analisis pada penelitian ini, kita harus mengetahui terlebih dahulu cara pengukuran jawaban dari responden . cara pengukuranya adalah menggunakan skala likert dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian di minta memberi jawaban dengan indikator skala likert. Indikator-indikator skala Likert memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3 Kategori Skla *Likert* Penelitian

Penilaiann	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

F. Definisi Operasional Variabel

1. Gaya kepemimpinan (X) adalah merupakan cara atau strategi yang dilakukan oleh pimpinan pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep untuk menjalankan aktivitas keseharian organisasi dalam menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan para pegawainya dalam menjalankan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

- a. Pendidikan umum yang luas
 - b. Kemampuan analisis
 - c. Keterampilan berkomunikasi
 - d. Rasionalitas dan objektivitas
 - e. Ketegasan dalam bertindak
2. Motivasi (Y) merupakan suatu motif dalam mempengaruhi perilaku manusia agar keluar dari zona amannya dan tidak terhalang oleh faktor kemalasan yang mengakibatkan menurunnya kinerja maupun aktivitas sehari-hari

Indikator Motivasi Kerja

- a. Fisiologis

- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

1. Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Uraian tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Sekretariat Daerah (SEKDA) Kabupaten merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Secara Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten. Sekretaris Daerah untuk kabupaten diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati.

- a. Mengkoordinasikan penyusunan program kerja dan rencana kerja bidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, ketatalaksanaan keorganisasian serta teknik administrasi berdasarkan potensi yang dimiliki Kabupaten/Kota sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan tahun sebelumnya;
- b. Mengkaji, menelaah dan merumuskan peraturan perundang-undangan, Keputusan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis bidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, ketatalaksanaan, keorganisasian serta teknik administrasi;

- c. Menjabarkan instruksi/perintah atasan, petunjuk pelaksanaan serta masukan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dengan mempelajari, memahami serta disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan;
- d. Mendistribusikan tugas kepada para Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten, para Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten maupun para Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten sesuai tugas dan kewenangannya;
- e. Mengkoordinasikan perumusan kebijakan pembangunan, pengelolaan anggaran dan pengendaliannya untuk kelancaran serta tertib administrasi pelaksanaannya;
- f. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi di bidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, ketatalaksanaan, keorganisasian, pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana Pemerintah Kabupaten
- g. Mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana serta penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Daerah dan Perubahan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten
- h. Merumuskan sasaran pelaksanaan operasional program dan kegiatan dibidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan,

ketatalaksanaan, keorganisasian serta administrasi dengan memadukan Program Kerja Pemerintah dan disesuaikan dengan kondisi lapangan sehingga tepat mutu, kualitas dan sasaran;

- i. Membina pelaksanaan kegiatan di bidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, ketatalaksanaan, keorganisasian serta pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana Pemerintah Kabupaten melalui petunjuk teknis, pengarahan, ceramah, pelatihan dan penyuluhan guna meningkatkan mutu, ketrampilan dan tertib administrasi;
- j. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas yang diselenggarakan oleh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten
- k. Mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas yang diselenggarakan oleh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam rangka pengendalian melalui rapat teknis, permintaan data laporan, pemantauan lapangan, sehingga dapat diperoleh kebenaran dan perkembangannya,
- l. Menganalisa data maupun laporan hasil pelaksanaan kegiatan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah pada semua bidang dengan mempelajari, memahami dan meneliti kembali sehingga diperoleh masukan sebagai bahan penyempurnaan lebih lanjut;

- m. Mengendalikan semua jenis kegiatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten melalui rapat teknis, permintaan data maupun pelaporan kegiatan secara periodik maupun insidental, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat terkendali sesuai program dan ketentuan yang berlaku;
- n. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan keorganisasian kepada Bupati sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
- o. merumuskan kebijakan teknis penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Daerah dalam penyelenggaraan kewenangannya baik Urusan Wajib, Urusan Pilihan, Tugas Pembantuan dan Dekonsentrasi yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten;
- p. Memberi penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap para Asisten Sekretaris Daerah Kabupaten, Kepala Dinas/ Badan/ Kantor di Lingkungan Pemerintah Kabupaten, Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten dan Camat melalui pengisian maupun pencatatan pada Sasaran Kerja Pegawai dalam upaya peningkatan prestasi kerja dan disiplin Pegawai;
- q. Menyampaikan saran pertimbangan dan/atau Telaahan Staf kepada Bupati sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta kebijakan; dan

- r. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati untuk menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan sesuai tugas dan ketentuan.

2. Sekretariat Daerah Terdiri dari;

a. Asisten

1. Asisten I Pemerintahan dan Kesra;
2. Asisten II Perekonomian, pembangunan, dan aset daerah;
3. Asisten III Administrasi Umum.

b. Kepala bagian

1. Bagian Administrasi Pemerintahan Umum
2. Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan kemasyarakatan
3. Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol
4. Bagian Administrasi Pembangunan;
5. Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam
6. Bagian Administrasi Pengelolaan Aset Daerah
7. Bagian Hukum dan Perundang-Undangan;
8. Bagaian Organisasi dan Tata Laksana;
9. Bagian Administrasi Keuangan; 10) Bagian Umum

B. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Visi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep adalah Pangkep sebagai penghasil produk pertanian, perkebunan, perikanan dan kelautan yang unggul di Indonesia.

Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep yaitu:

1. Penguatan kelembagaan dan peningkatan mutu Sumber Daya Manusia.
2. Peningkatan produktivitas dan daya saing produk dan pengembangan kawasan strategis cepat tumbuh
3. Membangun infrastruktur pendukung sektor ekonomi dan social
4. Memperluas akses pasar domestik, internasional dan jaringan partnership.
5. Peningkatan pelayanan dan mempercepat terciptanya Pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang berada pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, dari 120 pegawai diambil sebanyak 30 responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 08 April s/d 22 April 2019 guna memperoleh gambaran tentang gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai

Berdasarkan jawaban dari 30 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman pegawai. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

a. Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 4 Tabel Frequency Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
Kurang 20 Tahun	1	3,3
21-30 Tahun	21	70,0
31-40 Tahun	8	26,7
Total	30	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4 frequency usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang terdapat 1 orang (3,3%)berusia <20 tahun, 21 orang(70,0%), berusia 21-30 tahun, 8 orang (26,7%), berusia berusia 31-40 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 21-30 tahun atau sebesar 70,0%.

b. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep maka diperoleh data tentang jenis kelamin yang terbagi menjadi responden laki-laki dan perempuan seperti tabel berikut:

Tabel 5 Tabel Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Percent (%)
Lak-laki	13	43,3
Perempuan	17	56,7
Total	30	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5 frequency jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%.

c. Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep maka diperoleh data tentang masa kerja responden berdasarkan tabel 3 berikut:

Tabel 6 Masa Kerja Responden

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Percent (%)
Kurang 2 Tahun	1	3,3
2-5 Tahun	15	50,0
6-10 tahun	13	43,3
10-15 Tahun	1	3,3
Total	30	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 6 masa kerja responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Terdapat 1 orang (3,3%) responden yang memiliki masa kerja

selama <2 tahun, 15 orang (50,0%) responden yang memiliki masa kerja selama 2-5 tahun, 13 orang (43,3%) responden yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun, 1 orang (3,3%) responden yang memiliki masa kerja selama 10-15 tahun dan didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja selama 2-5 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar (50,0%)

d. Pendidikan Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep maka diperoleh data tentang riwayat pendidikan terakhir responden berdasarkan tabel berikut:

Tabel 7 Pendidikan Responden

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA/Sederajat	22	73,3
D1-D3	1	3,3
S1-S3	7	23,3
Total	30	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 7 pendidikan responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Terdapat 22 orang(73,3%) responden yang berpendidikan SMA/Sederajat, 1 orang (3,3%) responden berpendidikan D1-D3, 7 orang (23,3%) responden berpendidikan S1-S3

2. Variabel Penelitian

Penelitian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep

dilakukan terhadap 30 orang responden yang merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai honorer yang bekerja di instansi tersebut. Penelitian ditekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Objek utama dalam penelitian ditujukan pada gaya kepemimpinan yang merupakan variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja. Responden diberikan kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel diatas, kaitannya dengan motivasi adalah untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan variabel-variabel penelitian yang diukur melalui jawaban-jawaban mereka terhadap pernyataan yang diajukan kemudian selanjutnya dilakukan pembobotan menurut klasifikasi jawaban.

Hasil penelitian terhadap variabel objek peneletian secara deskriptif dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Berikut ini adalah data tentang gaya kepemimpinan pada pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep yang diolah langsung dari responden dan langsung menjadi sampel melalui alat pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel yang akan diteliti yaitu sebagai variabel independen (X).

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden, maka dapat diperoleh distribusi responden yang memilih gaya kepemimpinan pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	7	23,3%	21	70,0%	2	6,7%	-	-	-	-	30	100%
X2	2	6,7%	6	20,0%	21	70,0%	1	3,3%	-	-	30	100%
X3	1	3,3%	4	13,3%	20	66,7%	5	16,7%	-	-	30	100%
X4	2	6,7%	25	83,3%	3	10,0%	-	-	-	-	30	100%
X5	3	10,0%	9	30,0%	17	56,7%	1	3,3%	-	-	30	100%

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 8 data yang diperoleh dari pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep, melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan dapat disimpulkan bahwa pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan yang paling banyak menjawab yaitu dengan kategori setuju (S). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep pada umumnya membutuhkan gaya kepemimpinan agar motivasi pegawai lebih baik.

b. Motivasi Pegawai

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden, maka dapat diperoleh distribusi responden yang memilih motivasi pegawai pada tabel berikut ini

Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Pegawai

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	3	10,0%	8	26,7%	19	63,3%	-	-	-	-	30	100%
Y2	3	10,0%	26	86,7%	1	3,3%	-	-	-	-	30	100%
Y3	3	10,0%	27	90,0%	-	-	-	-	-	-	30	100%
Y4	2	6,7%	10	33,3%	17	56,7%	1	3,3%	-	-	30	100%
Y5	1	3,3%	9	30,0%	18	60,0%	2	6,7%	-	-	30	100%

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 9 dapat dikemukakan bahwa dari 30 orang responden mengenai motivasi pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan dapat disimpulkan bahwa pertanyaan mengenai motivasi yang paling banyak menjawab yaitu dengan kategori setuju (S). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep pada umumnya memiliki motivasi yang baik ketika adanya seorang pemimpin yang baik

B. Pembahasan

1. Analisis Data

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep sehingga tanggapan karyawan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi tentang pernyataan kuesioner yang diajukan sangat diharapkan sesuai dengan tingkat pemahaman responden.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0.30. Menurut Sugiyono (2012:212) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

Tabel 10 Hasil Uji Item Variabel gaya kepemimpinan

Variabel	Item	Person Corelation	R kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	1	0,510	0,30	Valid
	2	0,882	0,30	Valid
	3	0,677	0,30	Valid
	4	0,586	0,30	Valid
	5	0,744	0,30	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 9 diketahui seluruh item pernyataan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,510 dan nilai tertinggi 0,882. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid.

Tabel 11 Hasil Uji Item Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	Person Corelation	R kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (Y)	1	0,945	0,30	Valid
	2	0,579	0,30	Valid
	3	0,623	0,30	Valid
	4	0,829	0,30	Valid
	5	0,832	0,30	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 11 diketahui seluruh item pernyataan variabel motivasi menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,579 dan nilai tertinggi 0,945. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar-daftar pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:168) bahwa reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi 0.60.

Tabel 12 Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0, 771	Reliabel
2	MotivasiKerja (Y)	0, 799	Reliabel

Sumber: Data diolah 2019

Dari hasil uji reabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel x dan y menghasilkan nilai alpha cornbrach > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua intrumen dalam penelitian ini reliable.

c. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep. Analisi regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan: $Y = a + bx$. Hasil perhitungan analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,353	2,247		1,492	,147
Gaya Kepemimpinan	,832	,124	,784	6,693	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan data pada table 13 diketahui bahwa nilai konstanta 3,353 dan koefisien regresi sebesar 0,832, berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear adalah $Y = 3,353 + 0,832X$. Hal ini berarti bahwa jika $X=0$, maka Y tetap 3,353 dan positif (+) artinya searah atau sejalan, jika X meningkat maka Y juga meningkat begitupun sebaliknya. Dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan besar satu

unit pada variabel Gaya Kepemimpinan maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 0,832

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara variabel X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y) pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hasil Perhitungan berdasarkan Model *summary* SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 14 Hasil perhitungan koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,602	1,378

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan data pada tabel 14 dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,784. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai yang berada pada kategori Kuat. Sebagai mana pedoman interpretasi koefisien korelasi Menurut Sugiyono (2013)

Tabel 15 Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

e. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam hal ini variabel (X) terhadap motivasi kerja yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan pada table 13 nilai koefisien determinasi (r^2) adalah 0,615 atau 61,5% hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep sebesar 61,5%. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai pada kantor bagian umum sekretariat daerah kabupaten pangkep mempunyai pengaruh yang signifikan

f. Pengujian Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) dengan melakukan uji t. Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X). Berpengaruh terhadap motivasi kerja pada kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep akan dibuktikan kebenarannya. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,353	2,247		1,492	,147
Gaya Kepemimpinan	,832	,124	,784	6,693	,000

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan data pada tabel 16 menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Gaya kepemimpinan (X) sebesar 6,693 sedangkan t_{tabel} lebih besar dari t_{tabel} 1.69726 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 karena t_{hitung} 6,693 > 1.69726 t_{tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka hipotesis dinyatakan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dan memiliki hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai.

B. Saran

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pemimpin lebih memperhatikan para pegawainya. Agar pegawai dapat lebih termotivasi dengan penyelesaian tugas masing-masing tepat waktu
2. Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya dalam meneliti lebih lanjut tentang hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai hasil peneliti yang telah dilakukan ini dapat dikembangkan lagi dimasa depan.
3. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis

DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Davis, K. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2012). *One More Time: How do You Motivate Employees?* Boston: Harvard Bussiness Pres.
- <https://dosenpsikologi.com/macam-macam-kepemimpinan>
- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kusdyah, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Maisah, M. Y. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Maslow, A. H. (2012). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.

- McCelland. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, d. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. d. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sudjana. (2002). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership in Organization),(Edisi Ketujuh)*. Jakarta: PT Indeks.

LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKEP

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak /Ibu /Saudara/
Saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ kurang 20 tahun ☐ 31 - 40 tahun
☐ 21 - 30 tahun ☐ 41 - 50 tahun
☐ lebih dari 51
3. Pendidikan terakhir : ☐ SMA/Sederajat
☐ D1-D3
☐ S1-S3
4. Masa kerja : ☐ kurang 2 tahun ☐ 10 – 15 tahun
☐ 2 - 5 tahun ☐ 16 – 20 tahun
☐ 6 - 10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan 5 alternatif jawaban.
3. Jawablah pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan.
4. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

5. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/Saudari merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

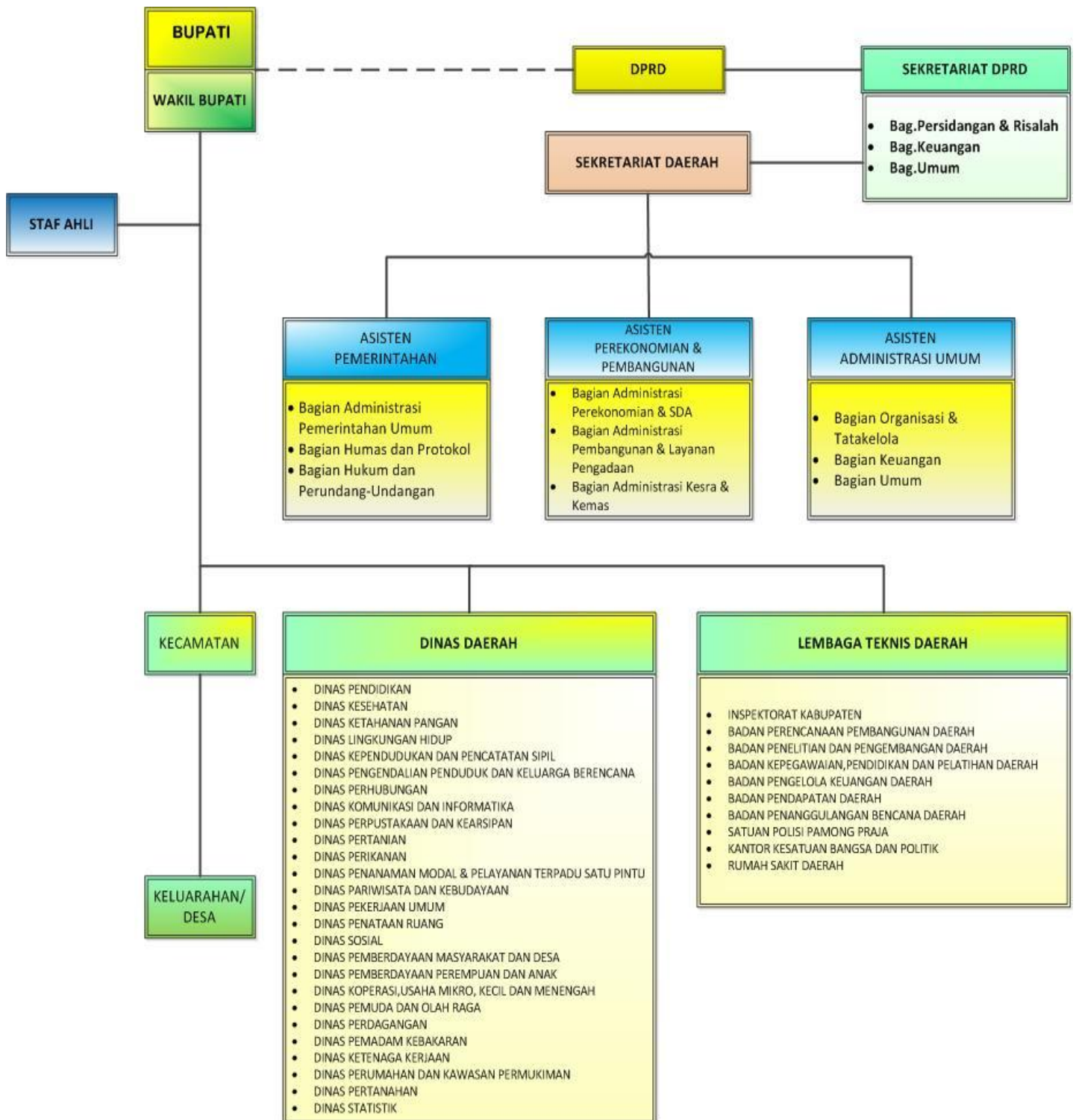
SS	S	KS	T	STS
✗	✓			

Variabel Gaya Kepemimpinan

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya					
2	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan					
3	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua pegawai					
5	Pimpinan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja					

Variabel Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak					
2	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
4	Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang					



DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

A. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

No Responden	Gaya Kepemimpinan					
	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL X
1	4	3	3	4	3	17
2	4	3	3	4	3	17
3	5	3	2	4	4	18
4	5	3	3	4	4	19
5	4	3	2	4	3	16
6	4	3	3	4	3	17
7	4	3	4	3	3	17
8	5	3	2	4	4	18
9	4	3	3	4	3	17
10	4	3	3	4	3	17
11	4	2	2	4	2	14
12	5	4	3	4	4	20
13	4	3	3	4	3	17
14	4	3	3	4	3	17
15	4	3	3	4	3	17
16	4	3	3	4	3	17
17	3	4	3	4	4	18
18	4	3	3	4	3	17
19	4	3	3	4	3	17
20	4	3	3	4	3	17
21	4	3	3	4	3	17
22	5	5	4	5	4	23
23	5	5	5	5	4	24
24	3	4	3	3	4	17
25	5	3	2	4	5	19
26	4	4	4	4	5	21
27	4	4	4	4	5	21
28	4	3	3	4	3	17
29	4	3	3	4	3	17
30	4	4	3	4	4	19

Sumber: Data diolah 2019

B. Variabel Motivasi Kerja

Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

No Responden	MOTIVASI					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL Y
1	3	4	4	3	3	17
2	3	4	4	3	3	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	4	3	3	17
7	3	4	4	3	3	17
8	4	4	4	4	2	18
9	3	4	4	3	3	17
10	3	4	4	3	3	17
11	3	4	4	4	2	17
12	5	5	4	4	4	22
13	3	4	4	3	3	17
14	3	4	4	3	3	17
15	3	4	4	3	3	17
16	3	4	4	3	3	17
17	3	4	4	3	3	17
18	3	4	4	3	3	17
19	3	4	4	3	3	17
20	3	4	4	3	3	17
21	3	4	4	3	3	17
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	4	23
24	4	3	4	5	4	20
25	3	4	4	2	3	16
26	4	4	5	4	4	21
27	4	4	4	4	4	20
28	3	4	4	3	3	17
29	3	4	4	3	3	17
30	4	4	3	3	4	18

Sumber: Data diolah 2019

Statistics				
		y3	y4	y5
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

Frequency Table

x1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6,7	6,7	6,7
	S	21	70,0	70,0	76,7
	SS	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

x2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	KS	21	70,0	70,0	73,3
	S	6	20,0	20,0	93,3
	SS	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

x3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16,7	16,7	16,7
	KS	20	66,7	66,7	83,3
	S	4	13,3	13,3	96,7
	SS	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

x4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	10,0	10,0	10,0

S	25	83,3	83,3	93,3
SS	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

x5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3,3	3,3	3,3
KS	17	56,7	56,7	60,0
S	9	30,0	30,0	90,0
SS	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	19	63,3	63,3	63,3
S	8	26,7	26,7	90,0
SS	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	3,3	3,3	3,3
S	26	86,7	86,7	90,0
SS	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	27	90,0	90,0	90,0
SS	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	KS	17	56,7	56,7	60,0
	S	10	33,3	33,3	93,3
	SS	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,7	6,7	6,7
	KS	18	60,0	60,0	66,7
	S	9	30,0	30,0	96,7
	SS	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

[DataSet0]

Statistics

		JenisKelamin	Usia	Pendidikan	MasaKerja
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	43,3	43,3	43,3
	Perempuan	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang 20 Tahun	1	3,3	3,3	3,3
	21-30 Tahun	21	70,0	70,0	73,3
	31-40 Tahun	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	22	73,3	73,3	73,3
	D1-D3	1	3,3	3,3	76,7
	S1-S3	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang 2 Tahun	1	3,3	3,3	3,3
	2-5 Tahun	15	50,0	50,0	53,3
	6-10 tahun	13	43,3	43,3	96,7

10-15 Tahun	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya_Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,602	1,378

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,107	1	85,107	44,799	,000 ^b
	Residual	53,193	28	1,900		
	Total	138,300	29			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,353	2,247		1,492	,147
	Gaya_Kepemimpinan	,832	,124	,784	6,693	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	TOTAL X
x1	Pearson Correlation	1	,150	-,016	,525**	,326	,510**
	Sig. (2-tailed)		,430	,932	,003	,078	,004
	N	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	,150	1	,689**	,428*	,638**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,430		,000	,018	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	-,016	,689**	1	,278	,250	,677**
	Sig. (2-tailed)	,932	,000		,137	,184	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	,525**	,428*	,278	1	,127	,586**
	Sig. (2-tailed)	,003	,018	,137		,503	,001
	N	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	,326	,638**	,250	,127	1	,744**
	Sig. (2-tailed)	,078	,000	,184	,503		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X	Pearson Correlation	,510**	,882**	,677**	,586**	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	TOTAL Y
y1	Pearson Correlation	1	,564**	,425*	,780**	,761**	,945**
	Sig. (2-tailed)		,001	,019	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	,564**	1	,483**	,168	,348	,579**
	Sig. (2-tailed)	,001		,007	,375	,059	,001
	N	30	30	30	30	30	30

y3	Pearson Correlation	,425*	,483**	1	,448*	,348	,623**
	Sig. (2-tailed)	,019	,007		,013	,059	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	,780**	,168	,448*	1	,581**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,375	,013		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	,761**	,348	,348	,581**	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,059	,059	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,945**	,579**	,623**	,829**	,832**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 Motivasi
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	6