

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

OLEH

ROSIDAH

10572 04803 14



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

ROSIDAH

10572 04803 14

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana
ekonomi pada jurusan manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas muhammadiyah makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Rosidah

No Stambuk/NIM : 105720480314

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Jum'at, 08 Juni 2018. Pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar.

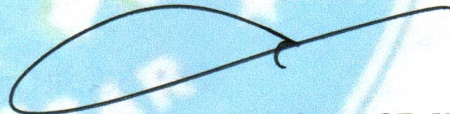
Makassar, 08 Juni 2018

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. Muhammad Nunung, M.A
NIDN : 497794

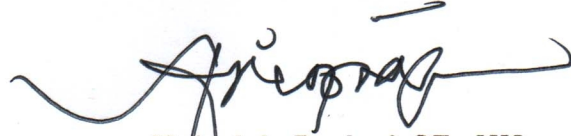

Ismail Rasulong, SE., MM
NIDN : 0905107302

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi,


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Mch. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

(.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

(.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

(.....)

Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(.....)

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

(.....)

3. Samsul Rizal, SE, MM.

(.....)

4. Ismail Badollahi, SE, M.Si.Ak.

(.....)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedungiqra Lt.7 Tel.(0411)866972 MakassarJl.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosidah

Stambuk : 105720480314

Program Studi: S1 Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan".

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.

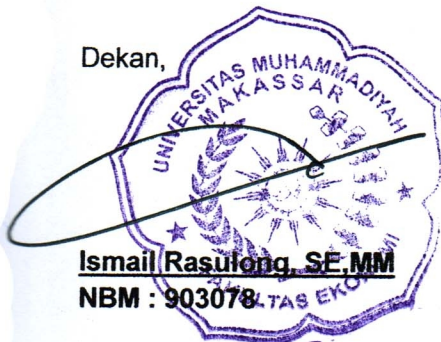
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 06 Juni 2018



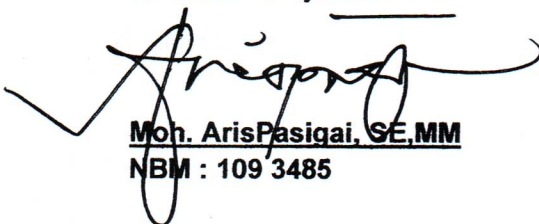
Diketahui oleh:

Dekan,



Ketua Program Studi,

Jurusan Manajemen


Mon. Aris Pasigai, SE, MM
NBM : 109 3485

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah mengangkat derajat orang-orang yg beriman di antara kalian orang-orang yang menuntut ilmu beberapa derajat (Al-Mujadaah;11)

”Pandanglah hari ini, Kemarin adalah mimpi. Dan esok hari hanyalah sebuah visi. Tetapi, hari ini yang sungguh nyata.menjadikan kemarin sebagai mimpi bahagia,dan setiap hari esok sebagai visi harapan.”

(Alexander Pope)

Kesuksesan hanya dapat di raih dengan segala upaya dan usaha disertai doa karena sesungguhnya nasib seorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha.

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada,Agama,Kedua orang tuaku, keluarga dan teman yang telah banyak membantu saya dengan tulus sehingga terselesainnya penyusunan skripsi ini.

ABSTRAK

ROSIDAH, 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan*”, Dibimbing oleh Dr. H.Mahmud Nuhung dan Ismail Rasulong,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian dilaksanakan di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan, Jalan AP. Pettarani. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan pengamatan (observasi), dan penyebaran angket (kuisisioner).

Metode analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dan membuktikan hipotesis adalah dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertamayaitu *Kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Semangat Kerja*; (ii) Dari hasil SPSS menunjukkan bahwa nilai hitung lebih besar dari t tabel maka *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Semangat Kerja*.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja

KATA PENGANTAR



‘Assalamu Alaikum warahmatullahi wabarakatuh’

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan petunjuknya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat kerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat menempuh ujian sarjana pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini karena dukungan berbagai pihak, Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak terkait, yang telah memberikan bantuan, motivasi dan bimbingan selama penulis skripsi ini terutama kepada ;

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai SE., MM dan Bapak Nur Rasyid, SE., MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr.H. Mahmud Nuhung . M.A. Dan Bapak Ismail Rasulong, SE,.MM selaku pembimbing I dan Pembimbing II Yang selama ini telah meluangkan waktunya dalam membimbing penulis sejak awal sampai akhir selesainya penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan Staf Akademik Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang selama ini telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan,pengalaman,serta bantuan yang tidak dapat terhitung kepada penulis selama berada di dalam maupun diluar bangku perkuliahan.
6. Direktur atau Pimpinan dan seluruh karyawan kantor dinas Bina Marga dan Bina konstruksi Provinsi Sulawesi- Selatan yang telah banyak membantu saya selama proses pengumpulan data.
7. Terkhusus kepada kedua orang Tuaku yang saya cintai Ayahanda Suddin dan Ibunda Halmia yang telah mengasuh,membesarkan,mendidik,memberi motivasi, Disertai doa yang tulus dan telah bersusah payah membiayai penulis selama menuntut ilmu dibangku perkuliahan. Semoga allah SwT dan membalas segala kebaikan mereka serta ditentramkan kehidupannya didunia dan di akhirat 'Kalian adalah Pahlawanku dan Insprasiku'.
8. Kepada Saudara saya Arman, Dahlan,Nur linda sari dan Akbar, Karna berkat bantuan dan dorongan serta semangat dari kalian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Aditia Iswan yang tiada henti hentinya memberikan Dukungan dan motivasi Setiap harinya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini

10. Sahabat-Sahabatku,Asriani safitri ,Muqarrama Muslimin,Dhian Oktafiani, dhewy Irianty, Yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Zukira Ilmiana SE dan Ardiansyah SE Karena berkat bantuan, dorongan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman Man-4-14 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya atas bantuan, bimbingan dan arahan serta dorongan yang diberikan semoga mendapatkan balasan dari allah SWT. Penulis pun menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikianlah skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis,mahasiswa pada umumnya dan semua pihak yg berkepentingan, semoga allah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua.

Makassar, 09 Juni 2018

Penulis

Rosidah

105720480314

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAAN..... | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN UJIAN..... | iv |
| MOTTO SKRIPSI | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| A. Manajemen sebagai Sumber Daya Manusia | 7 |
| 1. Pengertian Manajemen | 7 |
| 2. Pengertian Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| B. Pengertian Kepemimpinan | 12 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan..... | 12 |
| 2. Ciri-Ciri Pemimpin Efektif | 13 |
| C. Motivasi | 24 |
| 1. Pengertian Motivasi | 24 |
| 2. Prinsip-Prinsip Motivasi | 26 |
| 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 28 |
| 4. Indikator Motivasi..... | 33 |

| | |
|--|-----------|
| D. Semangat Kerja..... | 38 |
| 1. Pengertian Semangat Kerja | 38 |
| 2. Fungsi Semangat Kerja..... | 40 |
| 3. Indikator Semangat Kerja..... | 40 |
| E. Penelitian Terdahulu..... | 42 |
| F. Kerangka Pikir | 45 |
| G. Hipotesis | 46 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 48 |
| A. Jenis Penelitian | 48 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 48 |
| C. Teknik Pengumpulan Data | 48 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 49 |
| E. Populasi dan Sampel..... | 50 |
| F. Metode Analisis Data..... | 51 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 55 |
| A. Sejarah singkat perusahaan..... | 55 |
| B. Visi dan misi perusahaan | 58 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 64 |
| A. Hasil Penelitian | 64 |
| 1. Karakteristik identitas responden | 64 |
| 2. Deskripsi data penelitian | 69 |
| 3. Analisis data | 72 |
| B. Pembahasan..... | 85 |
| 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja | 85 |
| 2. Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja | 86 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 87 |
| A. Kesimpulan | 87 |
| B. Saran | 88 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |
| RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 1. Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 46 |
| 2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan | 63 |

DAFTAR TABEL

| | HALAMAN |
|--|---------|
| 1. Tabel 5.1 Karakteristik Identitas Responden..... | 64 |
| 2. Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 65 |
| 3. Tabel 5.3 Karakteristik Berdasarkan Responden | 66 |
| 4. Tabel 5.4 karakteristik berdasarkan masa kerja..... | 68 |
| 5. Tabel 5.5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan..... | 69 |
| 6. Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Motivasi | 70 |
| 7. Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Semangat Kerja..... | 71 |
| 8. Tabel 5.8 Hasil Pengujian Validitas..... | 72 |
| 9. Tabel 5.9 Hasil Pengujian Reliabilitas | 74 |
| 10Tabel 5.12 Hasil Pengujian Multikolonieritas | 75 |
| 11 .Tabel 5.1 Hasil Pengujian Heterokadastisitas..... | 76 |
| 12.Tabel 5.2 Hasil Pengujian Normalitas..... | 77 |
| 13. Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi | 78 |
| 14. Tabel 5.14 Hasil Uji Simultan (Uji F) | 79 |
| 15. Tabel 5.15 Hasil Uji Parsial (Uji T)..... | 80 |
| 15. Tabel 5.18 Hasil Pengujian Regresi..... | 82 |
| 17. Tabel 5.19 Memberikan Interpretasi Kofisien Korelasi | 84 |
| 18.Tabel 5.20 Hasi Uji Kofisien Determinasi..... | 84 |

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki semangat kerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan semangat kerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain

sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk hal-hal yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut. Selain itu juga perlu adanya perhatian terhadap semangat kerja pegawai, Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung

memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Pegawai maupun pimpinan yang memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa indikator semangat kerja antara lain kerjasama, disiplin, kepuasan dan rasa aman di tempat kerja yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur semangat kerja pegawai. Demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan..

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah

ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian semangat kerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Berdasarkan uraian diatas, Maka penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan mengambil suatu lokasi penelitian yakni di Dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan, yaitu dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Apakah Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap semangat kerja Pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan
3. Untuk mengetahui Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan

D. Manfaat Penelitian

Dari judul penelitian tersebut penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti baik secara teoritis maupun secara praktis.

Berikut ini manfaat yang diharapkan penulis:

1. Manfaat yang bersifat teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan pengetahuan yang berhubungan dengan organisasi Pemerintahan
- b. Memberika kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini
- c. Menambah ilmu pengetahuan melalui penelitian yang dilaksanakan

sehingga memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi Negarakhususnya

- d. Sebagai bahan pemahaman untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat yang bersifat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan semangat kerja pada suatu organisasi
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Menurut Noor (2005: 21), peranan manajemen dalam sebuah instansi atau perusahaan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap instansi selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Sebuah instansi atau perusahaan baik pemerintah maupun non pemerintah mempunyai tujuan yang telah direncanakan sejak berdiri sesuai dengan bidangnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan berbagai macam usaha dalam pemanfaatan segala sumber daya yang tersedia baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia secara efektif.

Menurut Hasibuan (2009: 1) manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Untuk memudahkan pemahaman tentang manajemen serta memperjelas arti manajemen, berikut ini dikutip beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu, manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencakup suatu tujuan tertentu.

Manajemen menurut Stoner dan Wankel (Siswanto, 2015:2) adalah proses perencanaan, pengoperasian seluruh sumber daya perusahaan lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen menurut Follet (Parmatasari, 2013: 77) mengemukakan bahwa Manajemen adalah seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang atau seni dari tercapainya segala sesuatu pekerjaan melalui orang-orang.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam perusahaan/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu energi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusi terhadap perusahaan, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Realitanya, ada sejumlah negara yang dapat dikatakan tidak memiliki sumber daya alami tetapi sangat maju perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya. Contoh negara itu adalah Jepang dan Singapura. Sebaliknya, ada negara yang memiliki keduanya tetapi ternyata tertinggal dan terpuruk perekonomiannya hanya karena sumber daya manusianya masih berada dibawah standar “unggul”. Contoh negara tersebut Indonesia. Memang, di banyak negara yang tergolong dalam kelompok negara berkembang, semua sumber daya tersebut masih laten (masih berupa potensi) dan masih harus dikembangkan.

Dengan berpegang pada defenisi tersebut diatas, harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan. Dengan berpegang dengan pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Rachmawati (2008: 12) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu dan manusia adalah kontrol

secara sistematis dari proses jaringan fundamental perusahaan yang memengaruhi dan melibatkan seluruh individu dalam perusahaan, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, pengembangan perusahaan serta disiplin kerja.

Disiplin kerja harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama. Yang terpenting, setiap insiden dari tingkah laku yang disepakati harus dibicarakan. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengomunikasikan kebijakan sejak awal. Para karyawan harus betul-betul memahami kebijakan tersebut. Hal ini harus disertakan dalam 'Buku Pedoman Karyawan' yang diagi kepada semua karyawan. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis dan diterima oleh setiap karyawan. Para karyawan sering diminta untuk menandatangani pernyataan bahwa mereka telah menerima buku pedoman karyawannya. Ini merupakan langkah perlindungan bagi perusahaan dapat membuktikan bahwa mereka memang telah mendistribusikan kebijakan kepada para karyawan.

Semua manajer secara nyata harus terlibat dalam proses sumber daya manusia secara terintegrasi, baik dalam perusahaan besar atau kecil, manajer berperan sebagai *figure* utama, seperti pemilik yang mengoordinasikan aspek-aspek sumber daya manusia dalam perusahaan secara luas. Dalam perusahaan besar yang memiliki departemen personalia, manajer memainkan peran utama dalam perencanaan, pengembangan, dan implementasi dari sistem personalia.

Definisi manajemen menurut beberapa ahli (Permatasari, 2013: 125):

Drs. Malayu S.P. Hasibuan mengatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

R. Wayne Mondy mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Henry Simamora mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota perusahaan atau kelompok karyawan.

Veithzal Rivai mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pelaksanaan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengolahan, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerjadengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, dalam tugasnya, manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi (Sutrisno, 2010: 7, 9, 10, 11):

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengperusahaan, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan perusahaan secara terpadu.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi/perusahaan atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi perusahaan.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2).

Sedangkan Hani Handoko T. (2003:294) berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para

pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Mengacu dari kedua definisi diatas, maka Thoha dalam Rivai, Bachtiar, dan Amar (2013:3) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Rivai bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut meliputi: hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian.

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2. Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif

Efektivitas kepemimpinan berkaitan dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dipunyai seorang pemimpin dan cara kekuasaan tersebut digunakan. Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan menunjang kemajuan organisasi.

Pemimpin yang efektif menurut Rivai dan Mulyadi (2012:21), memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1) Tingkat energi dan toleransi terhadap stres

Tingkat energi yang tinggi dan toleransi terhadap stres membantu para manajer menanggulangi tingkat kecepatan yang tinggi, jam-jam yang panjang serta permintaan yang tidak habis-habisnya terhadap pekerjaan.

2) Rasa percaya diri

Rasa percaya diri berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri. Tanpa adanya rasa percaya diri yang kuat maka seorang manajer lebih kecil kemungkinannya berhasil dalam usaha-usaha mempengaruhi.

3) Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas dalam etika diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan nilai-nilai yang menyertainya dan orang tersebut bersifat jujur, etis, dan dapat dipercaya.

4) Motivasi kekuasaan

Seseorang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi yaitu seseorang yang senang mempengaruhi orang untuk mencari posisi kewenangan. Kebanyakan studi menemukan adanya suatu hubungan yang kuat antara kebutuhan akan kekuasaan dan posisi ke tingkat manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi yang besar.

5) Orientasi pada keberhasilan

Orientasi terhadap keberhasilan termasuk sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keberhasilan, keinginan

untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas.

6) Kebutuhan akan afiliasi yang rendah

Afiliasi merupakan perhubungan antara anggota satu dengan yang lainnya. Orang yang memiliki afiliasi tinggi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung. Individu tersebut yang berkinerja dalam tim karena ingin disukai oleh orang lain.

7) Keterampilan teknis

Keterampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi. Keterampilan tersebut dipelajari selama pendidikan formal dalam bidang yang terspesialisasi misalnya akuntansi, pemasaran, hukum bisnis dan lain-lain.

8) Keterampilan antar pribadi

Pengetahuan mengenai perasaan, sikap serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Keterampilan hubungan antar manusia tersebut adalah penting bagi efektivitas serta kemajuan.

9) Keterampilan konseptual

Keterampilan ini adalah beberapa kemampuan kognitif seperti kemampuan analitis, berpikiran logis, membuat konsep, pemikiran yang induktif, dan pemikiran yang deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan konseptual termasuk penilaian yang baik, dapat melihat kedepan, intuisi, kreatif, dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti.

Sedangkan menurut Danim (2004:60) ciri pemimpin yang ideal sebagai berikut:

1) Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Seorang pemimpin tidak melihat manusia dari satu sisi saja, misalnya agama, intelegensi, kondisi fisik, tingkat sosial ekonomi, dan latar belakang keturunan untuk kepentingan mendudukan label tertentu kepadanya, melainkan memandangnya utuh sebagai makhluk Tuhan. Penghargaan dan pengakuan bahwa manusia itu makhluk Tuhan amat esensial, agar pemimpin tidak bertatalaku secara serta-merta.

2) Memiliki inteligensi yang tinggi

Kemampuan analisis yang tinggi adalah syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif. Tugas pemimpin tidak hanya memecahkan masalah, akan tetapi pemimpin modern harus membantu anggota kelompok melalui perlakuan khusus, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal.

3) Memiliki fisik yang kuat

Tidak jarang seorang pemimpin harus bekerja dalam waktu lama dan sangat melelahkan.

4) Berpengetahuan luas

Kegagalan seorang pimpinan antara lain disebabkan oleh rendahnya kemampuan teoritis dan ketidakmampuan bertindak secara praktis. Sebaliknya pemimpin profesional perlu memiliki kedua-duanya. Pemimpin memiliki pengetahuan luas dengan kecakapan praktis yang memadai untuk mengelola organisasi.

5) Percaya diri

Sikap percaya diri adalah faktor penentu kesuksesan kerja seorang pimpinan. Pimpinan yang sukses bersikap konsisten menghadapi situasi yang variatif.

6) Dapat menjadi anggota kelompok

Kerjasama memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena adanya perpaduan antara pimpinan dengan anggota kelompok.

7) Adil dan bijaksana

Keadilan disini mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban, posisi dengan tugas, dan prinsip keseimbangan lain.

8) Tegas dan berinisiatif

Ketegasan adalah kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat atau naluri intuitif yang jitu. Berinisiatif berarti bahwa seseorang yang menduduki posisi pimpinan mampu membuat gagasan baru, inovasi baru atau tindakan lain yang memberikan pencerminan bahwa dia mempunyai pemikiran tertentu atas suatu subjek.

9) Berkapasitas membuat keputusan

Membuat keputusan pada intinya adalah memecahkan persoalan keorganisasian. Pemimpin yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan dapat membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu.

10) Memiliki kestabilan emosi

Pimpinan yang sabar didambakan oleh pengikut, dan karenanya dia harus mampu mengendalikan emosi dan berpikir rasional pada situasi yang berbeda. Di dalam menentukan tindakan seorang pemimpin dituntut tetap berada

pada posisi sikap normal dan tahan terhadap godaan. Emosi yang stabil berarti pula bersikap tidak tergesa-gesa. Pemimpin harus sabar teliti, dan hati-hati, karena setiap tindakan atau keputusannya mengandung suatu konsekuensi tertentu.

11) Sehat jasmani dan rohani

Sehat jasmani dan rohani ini seperti tidak terganggu pendengarannya, ketentuan tinggi badan, tidak cacat fisik yang 26 benar-benar mengganggu, rekomendasi rumah sakit jiwa, dan sebagainya. Bisa dibayangkan ketika seorang pimpinan buta, padahal pimpinan harus sering menandatangani dokumen.

12) Bersifat prospektif

Sifat prospektif itu diperlukan terutama untuk menghadapi sistem yang dinamis, seperti pertumbuhan penduduk, pertumbuhan ekonomi, perubahan kondisi politik di dalam dan di luar negeri, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan moneter, dan sebagainya. Sehingga, persaingan organisasi tetap terjaga. Mengacu dari beberapa pendapat para ahli ciri-ciri pemimpin yang efektif yaitu memiliki rohani yang baik sehingga, pimpinan tidak berlaku sewenang-wenang kepada bawahan yang dipimpinya.

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dapat diartikan sebagai sekelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Rivai (2012:53) berpendapat, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

1) Fungsi instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian Sondang P. (2003:48) yaitu:

1) Pimpinan sebagai penentu Arah

Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus 29 dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

2) Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Tidak semua anggota organisasi mempunyai wewenang untuk mengadakan hubungan keluar dengan berbagai pihak yang ada hubungannya dengan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan puncak organisasilah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya.

3) Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan, perbedaan paham dan adanya konflik, terutama disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang efektif antara pihak-pihak yang saling berhubungan.

4) Pemimpin sebagai mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi.

5) Pemimpin sebagai integrator

Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak kotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif.

4. Indikator Kepemimpinan

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui secara utuh potensi organisasi yang dibawahnya untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan membungkusnya agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya. Namun penerapannya, pimpinan masih kurang optimal untuk mengelola bawahannya serta dalam mengatasi permasalahan yang ada dibawah. Disinilah kematangan berfikir, keahlian berkomunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dari seorang pemimpin dibutuhkan.

Siagian (2003:97) berpendapat, tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide- ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2009:58) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa sebagai berikut:

1) Menantang proses

Menantang proses disini pimpinan selalu mencari kesempatan atau peluang dalam upaya memajukan organisasi.

2) Memberi inspirasi

Pimpinan menggambarkan masa depan organisasi atau memaparkan rencana dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan kepada bawahan.

3) Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Mempercepat kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lainnya..

4) Membuat model pemecahan

Pimpinan bersifat solutif atau memberikan solusi ketika organisasi atau bawahan sedang memiliki permasalahan. Pimpinan dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam memecahkan masalah disertai memberikan rencana keberhasilan kecil apabila masalah tersebut dapat diselesaikan.

5) Memberikan semangat

Pimpinan perlu mengakui kontribusi individu atau bawahannya. Pengakuan terhadap pegawai atau bawahan merupakan salah satu bentuk motivasi terhadap bawahannya. Pimpinan juga perlu merayakan prestasi kerja apabila tujuan yang ditentukan telah tercapai.

Dari indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan perlu memiliki beberapa kemampuan untuk menjadi pemimpin. Pertama, pimpinan perlu memiliki kepribadian yang baik serta pemikiran yang visioner. Kedua, pimpinan perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik kepada bawahan maupun kepada organisasi lain sebagai upaya menciptakan iklim perusahaan yang baik.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan organisasi Barelson da Steiner dalam Wahjosumidjo (1992:178). Jadi, dapat diartikan motivasi menurut Barelson dan Steiner didorong keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong untuk melakukan kegiatan dan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Sedangkan Marihot Tua Efendi Harinandja (2005:321) berpendapat motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pengarahan dan pengendalian yang dimaksud pengarahan disini adalah menentukan bagi pegawai mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus kerjakan, sedangkan pengendalian menentukan bahwa pegawai harus mengerjakan hal yang telah diinstruksikan.

Herzberg dalam Hani Handoko T. (2003:259) mengemukakan, umumnya pegawai baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Tetapi, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, tanggung jawab.

Herzberg membedakan antara yang mereka sebut "motivator" dan faktor-faktor pemeliharaan. Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktifitas. Perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2. Prinsip-prinsip Motivasi

Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijakan dalam memberikan kesempatan motivasi kepada bawahan baik yang bersifat material maupun non material harus didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi. Adapun prinsip-prinsip motivasi menurut Mangkunegara (2005:61) adalah sebagai berikut:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan. Pemberian informasi secara baik dan jelas akan memudahkan pimpinan dalam memotivasi pegawainya.

3) Prinsip mengakui adil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Sedangkan menurut Malayu S. P (2008 : 98) prinsip prinsip untuk memotivasi pegawainya yaitu:

- 1) Prinsip mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala kendala yang dihadapi.
- 3) Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Wewenang yang didelegasikan, artinya memeberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya: ini tugas anda dan saya berharap anda mampu mengerjakannya.
- 5) Adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 6) Perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Prinsip yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan, prinsip motivasi yang terpenting selalu mengupayakan untuk

menggerakkan bawahan atau pegawai diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan bawahan dalam melakukan pekerjaan. Upaya tersebut bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bersikap ikhlas dan berupaya untuk melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang yang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sondang P. (2004:80) sebagai berikut:

1) Karakteristik biografikal

Karakteristik biografikal ini terkait dengan individu yang bersangkutan seperti ;

a) Umur

Umur berkaitan dengan tingkat kedewasaan teknis seseorang. Kedewasaan ini berarti keterampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis seseorang. Anggapannya semakin lama seseorang berkarya maka kedewasaan teknisnya akan meningkat. Sedangkan, kedewasaan psikologis artinya semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir secara rasional, mampu mengendalikan emosi, semakin toleran, serta menunjukkan kematangan intelektual.

b) Jenis Kelamin

Implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang sangat perlu mendapat perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa, sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab.

c) Status perkawinan

Dapat dipastikan bahwa status perkawinan berpengaruh pada perilaku seseorang dalam kehidupan organisasionalnya, baik secara positif maupun negatif. Status perkawinan seseorang juga memberikan petunjuk tentang cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

d) Jumlah Tanggungan

Jika dikaitkan dengan faktor kepuasan kerja, terlihat semakin besar jumlah tanggungan seseorang semakin mudah pula ia mencari tingkat kepuasan yang memadai.

e) Masa Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa setiap organisasi menginginkan para pekerjanya terus berkarya pada organisasi yang bersangkutan selama masa aktifnya. Dengan perkataan lain tidak ada organisasi yang senang melihat sering terjadinya pergantian pegawai dalam arti banyak pegawai lama yang meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan sebagai akibatnya harus direkrut pegawai baru untuk menggantikan mereka yang berhenti itu.

2) Kepribadian

Telah dimaklumi bahwa sebagai individu, setiap orang mempunyai jati diri yang khas. Karena itulah sering dikatakan bahwa setiap orang sesungguhnya makhluk yang unik di alam semesta ini tanpa duplikat. Karena itu kepribadian ini dapat digunakan untuk pimpinan dalam menentukan teknik motivasi yang paling tepat sesuai dengan kepribadiannya.

3) Persepsi

Apabila seseorang berbicara tentang persepsi, yang dapat dikatakan apa yang ingin dilihat oleh seseorang belum tentu sama dengan fakta sebenarnya. Implikasi dari semua itu (diri sendiri, sasaran persepsi, faktor situasi) terhadap penggunaan motivasi para bawahan sesungguhnya sangat besar. Mau atau tidak, disukai atau tidak, seseorang manajer harus memanfaatkan pengetahuan tentang persepsi bawahannya mengenai berbagai segi kehidupan organisasionalnya karena persepsi orang sangat berpengaruh pada perilakunya dan perilaku akan sangat berpengaruh pada motivasinya.

4) Kemampuan belajar

Kemampuan belajar berarti berusaha mengetahui hal-hal baru, teknik baru, metode baru, cara berpikir baru, dan bahkan juga perilaku baru.

5) Nilai-nilai yang dianut

Setiap orang menganut sistem nilai tertentu, yaitu berupa pola kelakuan atau alasan keberadaan seseorang. Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6) Sikap

Sikap para bawahan sangat penting mendapat perhatian karena meskipun sikap seseorang berbeda dari nilai yang dianutnya, terdapat kaitan yang erat antara keduanya. Secara konseptual, nilai memang lebih luas dari sikap.. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja ini memberi petunjuk bahwa terdapat paling sedikit empat faktor yang turut berperan, yaitu:

a) Pekerjaan yang penuh tantangan

Pekerjaan ini apakah menarik atau tidak kemudian apakah sangat teknis dan repetitif sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya. Salah satu sumber tingkat kepuasannya tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi.

b) Penerapan sistem penghargaan yang adil

Penghargaan yang adil ini meliputi soal penggajian yang adil yang sesuai dengan kesepakatan sebelum bekerja. Sistem promosi dalam pengelolaan sumber daya manusia ini perlu adanya sistem yang jelas bagaimana cara dalam mengupayakan untuk mendapatkan promosi jabatan dalam organisasi sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial.

c) Kondisi yang sifatnya mendukung

Kondisi kerja tidak terbatas pada tempat pekerjaan, akan tetapi operasional juga mempengaruhi seperti berapa biaya yang dibutuhkan untuk menuju tempat kerja sehingga relevan untuk menekan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja.

d) Sikap rekan kerja.

Adanya sikap saling ketergantungan dan keterkaitan antara orang satu dengan yang lain, tugas satu dengan yang lain. Contohnya, ketika diberi saran atau kritikan yang bersifat mendukung khususnya pada pimpinan harus mempertimbangkan masukan dari bawahan.

8) Kemampuan

Kemampuan digolongkan menjadi dua jenis, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Misalnya dalam penempatan dalam hubungan ini pada umumnya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi, bukan kemampuan fisik dan sebaliknya.

Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (Hani Handoko T., 2003:256) Maslow berpendapat, motivasi manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan. Konsep hierarki kebutuhan sendiri manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini seperti ruang istirahat, berhenti untuk makan siang, air untuk minum, balas jasa, jaminan sosial dan periode istirahat on the job. Kebutuhan fisiologis ini kebutuhan yang paling mendasar dari apa yang dibutuhkan manusia.

b) Kebutuhan keamanan dan rasa aman

Kebutuhan yang dimaksud seperti, pengembangan pegawai, kondisi kerja yang aman, serikat kerja, tabungan, jaminan pensiun, asuransi, dan sistem

penanganan keluhan. Kebutuhan ini menjadi hal utama ketika kebutuhan yang mendasar dapat dipenuhi sehingga pegawai merasa ada perlindungan dan tercipta stabilitas dalam bekerja.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial dalam hierarki kebutuhan Maslow yaitu; cinta, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, kelompok-kelompok kerja formal dan informal. Pada dasarnya kebutuhan sosial ini dibutuhkan karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial sehingga dalam bekerjapun membutuhkan orang lain dalam mengerjakan tugas serta pencapaian tujuan organisasi.

d) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri disini merupakan adanya pengakuan kepada pegawai dalam organisasi. Hal tersebut dapat dicontohkan seperti status atau kedudukan, pengakuan, penghargaan, kekuasaan serta jabatan. Berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kesiapan seseorang dalam bekerja khususnya dalam hal motivasi. Kesiapan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh fisik saja namun psikis dan faktor ekstern seperti lingkungan pekerjaan juga mempengaruhi motivasi seseorang.

4. Indikator Motivasi

Pimpinan sangat berperan dalam memotivasi bawahannya agar terciptanya kinerja pegawai sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengetahui indikator-indikator apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai. Mengacu pada teori motivasi higienis atau teori dua faktor dari

Herzberg dalam Hani Handoko T. (2003:260) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Faktor pemuas

Faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan misalnya:

a) Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Penghargaan

Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

c) Pekerjaan kreatif dan menantang

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

e) Kemajuan dan peningkatan

Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan skills pegawai. Ketika keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.

2) Faktor pemeliharaan

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai yang keluar. Penerapan faktor pemeliharaan dapat dicontohkan seperti:

a) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Administrasi perkantoran juga meliputi perencanaan kerja untuk staf, pengawasan staf, dan meminta peralatan kantor yang baru dan perbaikan pada peralatan yang ada. Administrator perkantoran juga menangani tugas-tugas seperti payroll dan melaksanakan kebijakan dan perubahan di departemen. Mereka juga mendiskusikan masalah kinerja dengan pegawai dan bekerja dengan pihak manajemen yang lebih tinggi untuk membuka pendaftaran pegawai baru dan memecat pegawai

b) Kualitas pengendalian teknik

Pengendalian kualitas adalah aktifitas pengendalian proses untuk mengukur ciri-ciri kualitas produk, membandingkan dengan spesifikasi atau persyaratan, dan mengambil tindakan penyehatan yang sesuai apabila ada perbedaan antara penampilan yang sebenarnya dan yang standar.

Tujuan dari pengendalian kualitas adalah untuk mengendalikan kualitas produk atau jasa yang dapat memuaskan konsumen. Pengendalian kualitas statistik merupakan suatu alat tangguh yang dapat digunakan untuk mengurangi biaya, menurunkan cacat dan meningkatkan kualitas pada proses manufakturing. Pengendalian kualitas memerlukan pengertian dan perlu dilaksanakan oleh perancang, bagian inspeksi, bagian produksi sampai pendistribusian produk ke konsumen.

c) Kondisi kerja

Kondisi kerja meliputi seperti pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, hubungan kerja, kondisi iklim kerja dan lain-lain. Kondisi kerja yang mendukung pegawai akan meningkatkan motivasi serta kinerja dari pegawai.

d) Hubungan kerja

Hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan

pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

e) Status pekerjaan

Status pekerjaan merupakan kedudukan atau posisi dalam suatu organisasi dalam bekerja.

f) Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril.

g) Kehidupan pribadi

Kebutuhan pribadi yaitu layaknya kebutuhan prestice atau pengakuan dalam bekerja di organisasi tempat dia bekerja.

h) Penggajian

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji juga merupakan unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Indikator pemberian motivasi menurut Hasibuan H. Malayu S. P (2008:97) yaitu:

- 1) Gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Produktivitas kerja pegawai
- 4) Loyalitas dan kestabilan pegawai pada organisasi

- 5) Kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Kreativitas dan partisipasi pegawai yang tinggi
- 9) Tingkat kesejahteraan pegawai yang tinggi
- 10) Tingginya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Sesuai indikator-indikator yang dikemukakan sebelumnya, indikator dalam motivasi cenderung berhubungan pada psikis pegawai. Motivasi pada psikis pegawai berdampak pada ketentraman dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sehingga, terciptanya produktivitas, kreativitas dan etos kerja pegawai yang baik.

D. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja ialah metode kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan prestasi atau produktivitas kerja. Fungsi dari semangat kerja sendiri, memiliki peran yang positif. Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan

peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dapat memenuhinya dengan bekerja. Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan dapat terpenuhi dengan cepat dan hasil yang memuaskan, usaha manusia harus lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak para ahli memberikan pengertian semangat kerja menurut sudut pandang yang berbeda. menurut Nitisemito (2002:60) semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik”.

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama Tohardi (2002:242).

Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa, semangat kelompok, kegembiraan atau kegirangan. Apabila para pekerjanya terlihat merasa senang, optimis dengan kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tetapi apabila mereka tampak tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka

dapat dikatakan semangat kerja yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang karyawan yang semangat kerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan pada kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut Moekijat (2003:136).

2. Fungsi Semangat Kerja

1. Mendorong seseorang agar lebih memiliki keinginan untuk maju dalam berpikir.
2. Menimbulkan hasil prestasi yang memuaskan.
3. Mengalahkan hal-hal yang negatif dalam pemikiran, sehingga kita mampu melakukan hal yang positif dalam berinisiatif maupun bertindak.
4. Menumbuhkan loyalitas tinggi terhadap apa yang dikerjakan.
5. Pemberian bonus atas prestasi kerja.

3. Indikator Semangat Kerja

Dalam semangat kerja, juga terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi semangat kerja. Adapun indikator tersebut, meliputi :

1. Kerja Sama

Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian.

Jadi, pada prinsipnya seorang pegawai bukan hanya cukup melaksanakan atau memenuhi kewajiban dirinya sendiri, tetapi dengan kesadaran dan

pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya, sebab pada intinya pekerjaan-pekerjaan yang berada di dalam organisasi merupakan satu kesatuan system dengan tujuan agar di antara satu pekerjaan dengan pekerja yang lainnya dapat saling bekerja sama.

2. Disiplin

Disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun prestasi kerja dan produktivitas kerjanya.

Melihat kepuasan kerja dengan semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, maka semangat kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mempunyai rasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya.

4. Dan rasa aman di tempat kerja

Adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya di ruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain.

E. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Seperti pada penelitian Danang Setya Ramadhani, Rio Marpaung, dan Aditya Reza mengenai gaya kepemimpinan dan mengenai motivasi yang hasil dari semua penelitian tersebut adalah dimana gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi dasar dari penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1

Tinjauan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Teknik Analisis Data | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|--|
| 1. | Danang Setya Ramadhani | Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi | Uji normalitas,Uji Linearitas,Uji | Kepemimpinan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar |

| | | | | |
|----|-----------------------|--|--|--|
| | | terhadap Kinerja Pegawai di BPKB DIY | Multikolinearitas . | terhadap Kinerja pegawai di BPKB DIY |
| 2. | Rio Marpaung | Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap semangat kerja pegawai pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kab. Siak | Uji t, uji F, Uji Koefisien Determinasi (R ²) | Adanya pegawai yang rajin mengisi daftar hadir, namun mereka sering menggunakan jam kerja untuk melakukan kesibukan yang tidak ada kaitan dengan tugas-tugas kantor. Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. |
| 3. | Aditya Reza | Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara | uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach | Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai |
| 4. | Aditya Dwiki Dharmawa | Pengaruh Gaya Kepemimpinan | Alat analisis yang digunakan dalam penelitian | 1) Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap |

| | | | | |
|---|--------------|---|---|--|
| | n Dkk. | dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. | ini adalah analisis jalur (path analysis) | semangat kerja pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember.; 2) Gaya kepemimpinan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember, 3) Gaya kepemimpinan motivasi melalui semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Jember. |
| 5 | Rio Marpaung | Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Siak | Metode Deskriptif Kuantitatif Menggunakan Regresi Linear Berganda Dengan Bantuan Program SPSS Versi 19. | variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Motivasi berpengaruh positif signifikan dan merupakan variabel lebih dominan terhadap |

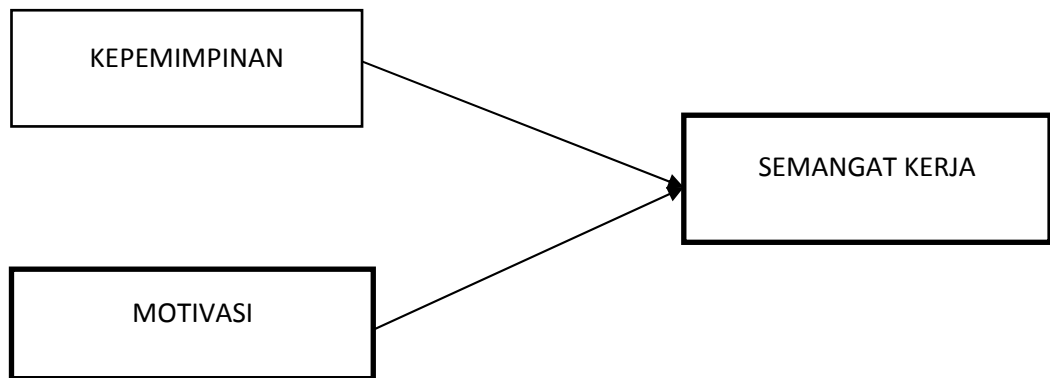
| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | semangat kerja pegawai dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak yang digambarkan dari nilai R square sebesar 0,592 |
|--|--|--|--|--|

F. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat melihat suatu fenomena perilaku organisasi yakni berupa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

Secara garis besar, kerangka pikir peran kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1



X1 : Kepemimpinan

X2 : Motivasi

Y : Semangat Kerja

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan hasil dari refleksi peneliti berdasarkan landasan teori yang digunakan sebagai argumentasi berdasarkan rumusan masalah menurut Sugiyono (2014:65). Maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan hipotesis bahwa :

- *Diduga ada pengaruh Kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan*
- *Diduga ada pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja pegawai*

di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan

- *Diduga kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivise yang, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data digunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012; 7).

B. Tempat dan waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan yang berlokasi di jalan A.P Pettarani No 90 . Penelitian ini dimulai pada awal bulan April hingga selesainya pengambilan data pada perusahaan.

C. Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah tehnik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. ada beberapa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2014:65), diantaranya

1. Kuisisioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk

diajukan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden mengenai efektifitas penerapan absensi finger print dan manual terhadap disiplin pegawai negeri sipil. data kuisisioner dikumpulkan secara langsung. hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif. data kuisisioner bersifat tertutup yakni pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

2. Observasi, yaitu salah satu proses yang kompleks suatu proses yang disusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. tehnik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia. proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden yang diamati tidak terlalu besar.
3. Studi Dokumen, mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan misalnya struktur organisasi dan jumlah karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam sebuah penelitian terbagi atas data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data primer dan data sekunder.

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini.

- b. Data kuantitatif adalah data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yakni data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diterjemahkan dengan menggunakan skala likert.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan
- b. Data sekunder adalah data yang telah ada dan tersusun secara sistematis serta merupakan hasil penelitian atau rangkuman dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti buku, surat kabar, dan jurnal.

E. Populasi dan Sampel

- Populasi yang dimaksud disini adalah jumlah karyawan kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan. Selanjutnya populasi yang dimaksud yaitu sebanyak 40 orang karyawan.
- Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2014:100). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel Jenuh, yaitu tehnik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2014:105), yang mana jumlah sampel yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

F. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, Sugiyono (2014:199) Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu:

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat hasil outputnya melalui *Statistical program for Social Science (SPSS)*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation* dari masing-masing pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation* > *r*-tabel. Umar (2003:84) mengemukakan dalam uji validitas dapat pula digunakan rumus teknik korelasi product moment sebagai berikut:

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

dimana: r_{hitung} = Koefisien korelasi.

n = Jumlah sampel.

X = Jumlah skor item.

Y = Jumlah skor total (seluruh item)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Umar (2003:96) mengemukakan selain menggunakan dengan bantuan SPSS, uji realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari *cronbach's*, yaitu:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right) \text{ dan } \sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

dimana: r_n = Realibilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan.

b = Koefisien korelasi.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

σ_b^2 = Varian total.

n = Jumlah sampel.

X = Nilai skor yang dipilih.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji ini dilakukan setelah melakukan analisa Regresi dan Koefisien Determinasi. Uji Asumsi Klasik terdiri dari:

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi diantaranya adalah nilai VIF > 10 (Ghozali, 2006).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji dengan melihat *normal probability plot*, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Yaitu analisis untuk mengetahui pengaruh dari efektivitas absensi finger print dan manual terhadap disiplin pegawai. Selain untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis regresi linear berganda ini, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

b = Koefisien Regresi

e = Variabel Gangguan

G. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variable atau konsep

definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklasifikasi gejala di sekitar kedalam kategori khusus variabel.

Adapun definisi operasional yang dimaksud adalah ;

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

b. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

c. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi

Sulawesi Selatan

Lembaga ini bernama Dinas Bina Marga dan Bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan dan berada di jalan Andi Pangeran Pettarani No.90, dimana lembaga memiliki 2 buah gedung dan berlantai 2 .

Pada Dinas bina marga dan Bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan memiliki beberapa sub bagian dan memiliki tugas masing-masing dalam hal keuangan, program, bina teknik, pembangunan, pemeliharaan, pengujian dan kepegawaian. sebagai *top organization* yaitu kepala dinas yang dibawahinya berbagai sub bidang dan juga terdapat UPTD yang tersebar diberbagai kabupaten se Sulawesi-selatan. Berikut beberapa wilayah UPTD;

1. Wilayah I Luwu Utara
2. Wilayah II Palopo
3. Wilayah III Pare-Pare
4. Wilayah IV Makassar
5. Wilayah V Bone
6. Wilayah VI Bulukumba

Peristiwa ini terjadi pada tanggal 3 desember 1945 di kota bandung pada waktu memuncaknya perjuangan fisik bangsa Indonesia melawan tentara sekutu untuk mempertahankan kemerdekaan yang telah diproklamasikan pada tanggal 17 agustus 1945. Dalam pertempuran yang dahsyat yang terjadi pada tanggal tersebut diatas, telah gugur 7 orang

pemuda pegawai PU , Untuk mempertahankan gedung “ V dan W ” Terkenal dengan nama gedung sate. Yang terletak di jalan Diponegoro No.22 Bandung. Gedung ini dipertahankan mati-matian sampai titik darah penghabisan oleh para pemuda / pegawai departemen PU. Karena mereka sadar bahwa gedung tersebut pada waktu itu dipergunakan sebagai kantor pusat departemen PU republik Indonesia.

Gedung sate diambil alih oleh gerakan D.P.U Dari Jepang dan kewajiban mereka selanjutnya. Mempertahankan dan memelihara segala apa yang telah diambil alih itu, jangan sampai direbut kembali sama musuh.

Guna dapat menyusun pertahanan yang kompak, maka gerakan pemuda ini lalu membentuk suatu seksi pertahanan yang dipersenjatai granat, beberapa pucuk bedil dan senjata api lainnya yang dapat mereka rebut dari tentara Jepang. Para permulaan kegiatannya gerakan-gerakan pemuda hanya menghadapi satu kekuatan lawan bersenjata yaitu tentara Jepang. Tetapi menjelang akhir bulan September 1945, di sana-sini ditengah air kita mulailah mengalir tentara penduduk sekutu yang katanya ditugaskan untuk menjaga keamanan dan menyelesaikan tawanan perang, akibat bertekuk lututnya Jepang kepada sekutu.

Pada tanggal 24 November 1945 dibagian utara kota Bandung, meletus suatu pertempuran yang hebat. Penduduk-penduduk sekitarnya banyak yang telah mengungsi ke bagian kota lain yang keadaannya masih aman. Pada waktu itu gedung sate dipertahankan oleh gerakan pemuda PU yang diperkuat oleh suatu pasukan badan perjuangan yang terdiri 40 orang, dengan persenjataan yang agak lengkap. Tetapi bantuan yang

diberikan itu tidak lama, karena pada tanggal 20 november 1945 pasukan tersebut lalu ditarik dari markas pertahanan depertemen perhubungan dan PU.

Semula belum diketahui dengan pasti, dimana jenazah jenazah dari 7 orang pemuda itu dikebumikan. Barulah pada bulan agustus 1952 oleh beberapa bekas kawan seperjuangan mereka, dicari disekitar gedung sate, dan hasilnya hanya ditemukan 4 jenazah yang sudah berupa kerangka, 4 kerangka ini kemudian dipindahkan ketaman pahlawan cilutra bandung,

Sebagai penghargaan atas jasa-jasa dari 3 orang pemuda lainnya yang kerangkanya tak dapat ditemukan, la3u dibuatlah 2 tanda peringatan, yang satu dipasang dalam gedung sate, dan yang lainnya berwujud sebuah " batu alam" yang besar dan ditandai dengan tulisan nama-nma 7 orang pemuda yang gugur tersebut dan ditaruh dibelakang halaman gedung sate.

Pada tanggal 3 desember 1951 oleh J.M menteri P.U.T yaitu Ir.ukar bratakusumah, ke 7 pemuda tersebut dinyatakan dan dihormati sebagai " pemuda yang berjasa" dan tanda penghargaan itu telah pula dismpaikan kepada para keluarag mereka yang ditinggalkan.

Demikianlah "peristiwa 3 desember 1945" telah tercatat dalam sejarah perjuangan kemerdekaan republik Indonesia dan sejarah perkembangan pekerjaan umum pada khususnya, dan telah dipersembahkan ; " SAPTA TARUNA KESATRIANNYA " keharibaan ibu pertiwi.

Peristiwa 3 desember 1945 telah melahirkan suatu korps pemuda/pegawai pekerjaan umum yang mempunyai kesadaran sosial, jiwa kesatuan " corp geest" atau rasa kesetiakawanan" solidaritas" serta kebanggaan khususnya dalam bidang pekerjaan umum.

Peristiwa 3 desember 1945 akan dikenal dan diperingati sebagai hari kebaktian pekerjaan umum, dan dengan kebulatan tekad untuk meneruskan perjuangan dan pengabdian “ SAPTA TARUNA KESATRIAANYA” Warga pekerjaan umum berjuang dan bekerja mengabdikan diri untuk mengisi kemerdekaan republik Indonesia.

B. Visi Dan Misi Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

1. VISI

“ Mewujudkan infrastruktur jalan yang berkualitas sebagai pilar akselerasi pembangunan daerah”

2. MISI

1. Mewujudkan pembangunan infrastruktur jalan yang bermutu berkeselamatan dan berwawasan lingkungan.
2. Meningkatkan kapasitas pelayanan infrastruktur jalan yang mampu mendukung interkoneksi kawasan strategis, meningkatkan kawasan tertinggal dan menguatkan simpul-simpul jejaring pertumbuhan ekonomi pada koridor ekonomi Sulawesi “ MP3EI”
3. Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pembangunan infrastruktur jalan yang bermoral, beretika, berkearifan local dan berperspektif gender.

D. Job Description dan Struktur Organisasi

a. Job description

a) Kepala Dinas

Dinas bina marga dipimpin oleh kepala dinas yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang kebina margaan berdasarkan atas desentralisasi, dekosentrasi dan tugas pembantuan.

b) Sekretariat

Bagian sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusunan program dalam lingkungan dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan.

Sekretariat terdiri atas ;

- Sub bagian umum, kepegawaian dan hukum

Tugas pokoknya yaitu melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, memelihara dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

- Sub bagian program

Tugas pokoknya yaitu mengumpulkan bahan dan mengelola penyusunan program, penyajian data dan penyusunan laporan kinerja.

- Sub bagian keuangan

Tugas pokoknya yaitu menghimpun bahan dan mengelola administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, penggunaan, pembukuan, pertanggungjawaban dan pelaporan.

c. Bidang bina Teknik

Bidang bina teknik mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan teknis, pengembangan dasar dasar perencanaan, penyusunan prioritas, penanganan jaringan jalan dan jembatan, penyusunan analisa dampak lingkungan dan dampak social budaya , rencana umum pengembangan jalan provinsi dan melaksanakan pengawasan, pemantauan dan pemanfaatan jalan.

Selain itu bidang bina teknik juga terdiri atas ;

- Seksi perencanaan

Tugas pokoknya yaitu melakukan survey, investigasi, dan desain penanganan jalan dan jembatan, pengawasan teknis, pengelolaan system, manajemen jalan provinsi serta penyusunan analisa dampak lingkungan dan dampak sosial.

- Seksi pengembangan jaringan dan leger jalan.

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengumpulan, pemutakhiran penyimpanan dan jalan serta penyusunan rencana pengembangan jaringan jalan provinsi.

- Seksi pengawasan pemanfaatan jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan dan pengendalian pemanfaatan jalan dan merumuskan tindak lanjut serta rekomendasi teknis pemasangan utilitas umum.

d. Bidang pembangunan

Bidang pembangunan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan pengelolaan pembangunan prasarana jalan dan jembatan provinsi.

Bidang pembangunan terdiri atas ;

- Seksi pembangunan jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan pengelolaan an pembangunan jalan provinsi

- Seksi pembangunan jembatan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan pengelolaan dan pembangunan jembatan provinsi.

- Seksi lingkungan dan pengaman jalan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan pengelolaan lingkungan dan pembangunan serta pemeliharaan pengaman jalan provinsi.

e. Bidang pemeliharaan

Bidang pemeliharaan jalan dan jembatan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan pengelolaan pemeliharaan prasarana jalan dan jembatan provinsi, pengelolaan, pemeliharaan, pengendalian peralatan, dan bahan jalan serta penanggulangan bencana alam.

- Seksi pemeliharaan rutin

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan, pembinaan, dan penerapan teknologi pemeliharaan jalan dan jembatan provinsi secara rutin.

- Seksi pemeliharaan berkala dan penanganan pasca bencana

Tugas pokoknya yaitu melakukan pembinaan, pengelolaan dan perbaikan secara berkala dan melakukan penanganan tangkap darurat pasca bencana alam.

- Seksi pemeliharaan jembatan

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengawasan, pembinaan, dan penerapan teknologi pemeliharaan jembatan provinsi secara rutin.

f. Bidang bina jasa konstruksi

Bidang pengujian dan pengembangan teknologi mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengelolaan, penelitian dan pengujian mutu konstruktif jalan dan

jembatan serta pengkajian dan pengembangan teknologi bidang bina jasa konstruksi terdiri atas;

- Seksi bina jasa usaha dan masyarakat jasa konstruksi

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengkajian, penelitian, dan pengembangan teknologi dan jembatan.

- Seksi bina sumber daya tenaga kerja konstruksi

Tugas pokoknya yaitu melakukan pengkajian dan penyelidikan tanah serta pengambilan dan pemeriksaan material untuk pengendalian mutu.

- Seksi tata teknis dan pengendalian

Tugas pokoknya yaitu mengawasi tata teknis dan melakukan pengendalian terhadap proyek yang sedang berjalan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-----------------------------|-------------------|
| Laki-laki | 28 | 70 |
| Perempuan | 12 | 30 |
| Jumlah | 40 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa dari 40 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 28 orang atau 70% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 30%. Responden pria lebih banyak dari wanita, Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai perempuan yang bekerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Prov. Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena pria lebih agresif dan lebih besar pengharapannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan/ekspektasi untuk sukses.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.2

Umur Responden

| Usia | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------------------------|---------------------------|
| 21-30 | 4 | 10 |
| 31-40 | 15 | 37,5 |
| 41-50 | 10 | 25 |
| 51-60 | 11 | 27,5 |
| Jumlah | 40 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas yang berdasarkan usia, responden yang berumur 31-40 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 15 orang atau 37,5 % dan yang paling sedikit berumur 21-30 tahun, yaitu terdiri dari 4 orang atau 10%. Dari

hasil perolehan data tersebut membuktikan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun memiliki tingkat kematangan secara pribadi sehingga self-control serta perilaku terhadap pegawai di lingkungan kerja lebih stabil. Pegawai dengan usia ini lebih inisiatif dalam mengeluarkan ide-ide dan gagasan yang segar dalam melakukan pekerjaannya. Urutan kedua adalah umur 51-60 tahun sebanyak 11 orang atau 27,5 % dan juga umur 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau 25%. Di usia seperti ini pegawai sudah tuadan hampir sampai pada usia pensiun. Tetapi untuk umur tersebut taraf pegawai sudah memiliki prestasi yang tinggi dan pengalaman yang banyak.

c. Karakteristik berdasarkan Pendidikan responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3

Pendidikan responden

| Pendidikan | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|-------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Strata 3 | - | - |
| Strata 2 | 5 | 12,5 |
| Strata 1 | 30 | 75 |
| D3 | 1 | 2,5 |
| SMA | 4 | 10 |
| Jumlah | 40 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.3 diatas, dari 40 orang responden terdapat 5 orang atau 12,5% yang berpendidikan Strata 2, terdapat 30 orang atau 75% yang berpendidikan Strata 1, kemudian pendidikan D3 hanya 1 orang atau 2,5% dan yang terakhir adalah pendidikan SMA terdapat 4 orang atau 10%. Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang atau 75% dari jumlah responden. Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan dibutuhkan pendidikan yang tinggi, karena peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah membina manusia menjadi tenaga produktif. Selain itu pendidikanlah yang berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi dan bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.

d. Karakteristik berdasarkan Masa Kerja responden

Masa kerja seseorang menunjukkan hubungan secara positif terhadap kinerja dan disiplin seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dibandingkan rekan kerja yang lain. Masa kerja seseorang juga akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya

tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4

Masa Kerja Responden

| Masa kerja | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|-------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| 1-5 tahun | - | - |
| 6-10 tahun | 24 | 60 % |
| 11-15 tahun | - | - |
| 16-20 tahun | 5 | 12 % |
| 21-25 tahun | 3 | 7 % |
| 26-30 tahun | 5 | 12 % |
| > 31 tahun | 3 | 7 % |
| Jumlah | 40 | 100 % |

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 5.4 di atas yang berdasarkan lama bekerja, responden yang paling dominan adalah pegawai yang bekerja antara 6-10 tahun yang terdiri dari 24 orang atau 60%, dan yang paling sedikit pegawai yang bekerja selama 21-25 tahun sebanyak 3 orang atau 7% dan >31 tahun sebanyak 3 orang atau 7%, kemudian yang telah bekerja selama 11-15 tahun tidak ada dan pegawai yang bekerja selama 16-20 tahun dan 26-30 tahun sebanyak 5 orang atau 12%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Dina Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan diduga memiliki tingkat Komitmen Organisasi yang cukup tinggi karena mampu bertahan selama lebih dari enam

belas tahun bekerja sehingga membuktikan bahwa mereka memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, perusahaan, maupun pada pegawai lainnya.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel *Kepemimpinan*

Variabel *Kepemimpinan* pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap *Kepemimpinan* dapat dijelaskan pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5

Tanggapan responden mengenai *Kepemimpinan*

| NO | PERNYATAAN | FREKUENSI | | | | | JUMLAH |
|----|------------|-----------|----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | RG | TS | STS | |
| 1 | X1.P1 | 23 | 17 | - | - | - | 40 |
| 2 | X1.P2 | 16 | 22 | 2 | - | - | 40 |
| 3 | X1.P3 | 29 | 10 | 1 | - | - | 40 |
| 4 | X1.P4 | 18 | 21 | 1 | - | - | 40 |
| 5 | X1.P5 | 19 | 19 | 1 | 1 | - | 40 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap *Kepemimpinanyang* mengarah pada tujuan organisasi yaitu meningkatkan semangat kerja pegawai. Sedangkan tanggapan responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap *Kepemimpinan* yaitu penghargaan terhadap ide bawahan dari seseorang pemimpin untuk memberikan nuansa yang baik dalam bekerja di Dinas Bina marga dan kontruksi Prov. Sulawesi Selatan.

b. Deskripsi Variabel *Motivasi*

Variabel *Motivasi* pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap *Motivasi* dapat dijelaskan pada tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6

Tanggapan responden mengenai *Motivasi*

| NO | PERNYATAAN | FREKUENSI | | | | | JUMLAH |
|----|------------|-----------|----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | RG | TS | STS | |
| 1 | X2.P1 | 16 | 23 | 1 | - | - | 40 |
| 2 | X2.P2 | 15 | 25 | - | - | - | 40 |
| 3 | X2.P3 | 19 | 21 | - | - | - | 40 |
| 4 | X2.P4 | 24 | 14 | 2 | - | - | 40 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan respoden sebagaimana pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap *motivasi* yaitu memberikan penghargaan atau reward kepada bawahan atas

prestasi tertentu. Pernyataan yang terakhir memberikan tanggapan ragu-ragu dimana tanggapan tersebut adalah tanggapan yang paling dominan yaitu persoalan keamanan kerja yang harus selalu terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa penghargaan atau reward dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

b. Deskripsi Variabel *Semangat Kerja*

Variabel *Semangat Kerja* pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap *Semangat Kerja* dapat dijelaskan pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.7

Tanggapan responden mengenai *Semangat Kerja*

| NO | PERNYATAAN | FREKUENSI | | | | | JUMLAH |
|----|------------|-----------|----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | RG | TS | STS | |
| 1 | Y.P1 | 22 | 18 | - | - | - | 40 |
| 2 | Y.P2 | 12 | 27 | 1 | - | - | 40 |
| 3 | Y.P3 | 14 | 26 | - | - | - | 40 |
| 4 | Y.P4 | 18 | 22 | - | - | - | 40 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap item-item Semangat kerja yaitu kerja sama yang baik antara pemimpin

maupun kepada pegawai lain harus selalu saling membantu, selain itu pegawai harus masuk dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditentukan yaitu 08.00-16.00 WITA. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja setia ppegawai dalam menjalankan tugasnya setiaphari.

2. Analisis Data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir/ Pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka Pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8

Hasil Pengujian Validitas

| NO | VARIABEL/INDIKATOR | r Hitung | r Tabel | KETERANGAN |
|----|--------------------|-------------|------------|------------|
| | Kepemimpinan(X1) | | | |
| 1 | 1 | 0.495 | 0.288 | Valid |
| 2 | 2 | 0.387 | 0.288 | Valid |
| 3 | 3 | 0.534 | 0.288 | Valid |
| 4 | 4 | 0.865 | 0.288 | Valid |

| | | | | |
|----|-------------------|-------|-------|-------|
| 5 | 5 | 0.362 | 0.288 | Valid |
| | Motivasi (X2) | | | |
| 6 | 1 | 0.751 | 0.288 | Valid |
| 7 | 2 | 0.796 | 0.288 | Valid |
| 8 | 3 | 0.849 | 0.288 | Valid |
| 9 | 4 | 0.856 | 0.288 | Valid |
| | Semangat Kerja(Y) | | | |
| 10 | 1 | 0.664 | 0.288 | Valid |
| 11 | 2 | 0.747 | 0.288 | Valid |
| 12 | 3 | 0.692 | 0.288 | Valid |
| 13 | 4 | 0.578 | 0.288 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 5.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 38$ ($n = 40 - 2$) diperoleh r tabel = 0,288 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $>$ 0,288 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Menurut Sugiyono(2014:205) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.70 (Cronbach Alpha > 0.70). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9

Hasil Pengujian Reliabilitas

| NO | VARIABEL/INDIKATOR | Cronbach Alpha | r TABEL | KETERANGAN |
|----|--------------------|----------------|---------|------------|
| 1 | X1 (Kepemimpinan) | 0,750 | 0,70 | Reliabel |
| 2 | X2 (Motivasi) | 0,826 | 0,70 | Reliabel |
| 3 | Y (Semangat Kerja) | 0,763 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel yaitu X1 Kepemimpinan, X2 Motivasi dan Variabel Dependen yaitu Semangat kerja dikategorikan Reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Sugiyono, 2014:205).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai

tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90% dan jika hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 5.12

Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Kepemimpinan | .998 | 1.002 |
| Motivasi | .998 | 1.002 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

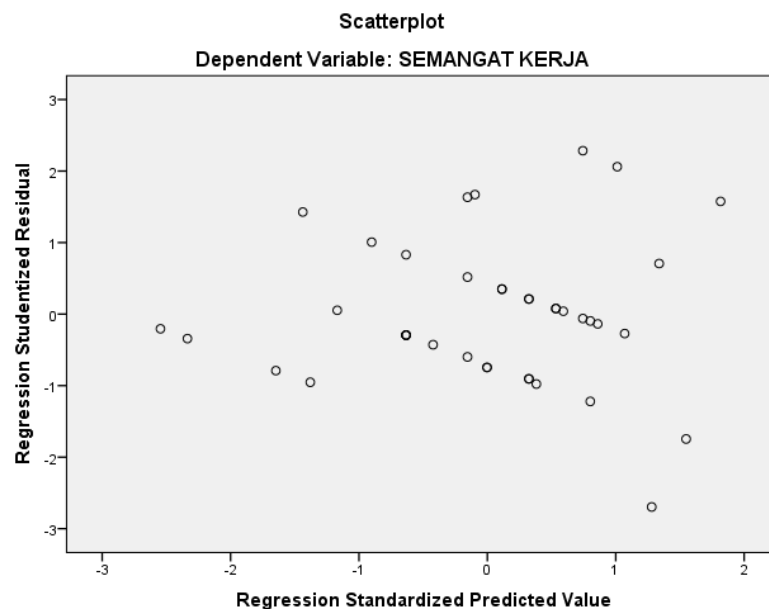
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2) Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik scatterplot.

Gambar 5.1

Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Lampiran output SPSS 2018

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di

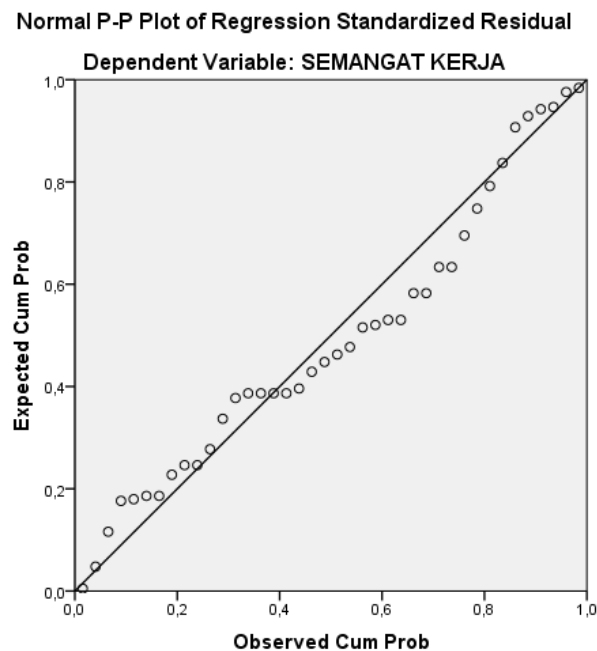
bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.2

Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Lampiran output SPSS 2018

Dari gambar 5.2 tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, Jadi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4) Uji Autokorelasi

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi adalah dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Jika nilai DW lebih besar dari batas atas (dua) dan kurang dari jumlah variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .545 ^a | .297 | .258 | .908 | 1.964 |
| a. Predictors: (Constant), , Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) | | | | | |
| b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y) | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut di atas nilai Durbin Waston menunjukkan nilai 1.964 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien bebas dari gangguan autokorelasi.

d. Pengujian Hipotesis Asosiatif

Hipotesis asosiatif merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut:

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel :

Tabel 5.14

Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 12,861 | 2 | 6,431 | 7,798 | ,001 ^b |
| | Residual | 30,514 | 37 | ,825 | | |
| | Total | 43,375 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Lampiran Output SPSS , 2018

Berdasarkan tabel 5.14 uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 20 maka diperoleh Sig F $0,001 < 0,05$ (5%) dengan F_{hitung} 7,798 maka $(F_{hitung} > F_{tabel}) = 7,798 > 3,20$ maka model regresi dipergunakan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian hipotesis diterima.

2) Uji Parsial (Uji T)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$). Dalam penelitian ini F_{tabel} yang digunakan adalah 1,678.

Tabel 5.15
Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|---------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 8,722 | 2,493 | | 3,499 | ,001 | 3,671 | 13,773 | | | | | |
| | KEPEMIMPINAN | ,275 | ,076 | ,497 | 3,598 | ,001 | ,120 | ,429 | ,507 | ,509 | ,496 | ,998 | 1,002 |
| | MOTIVASI | ,154 | ,106 | ,200 | 1,447 | ,156 | -,062 | ,370 | ,224 | ,231 | ,200 | ,998 | 1,002 |

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Lampiran Output SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 5.15, maka pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,598 > 1,678$), atau $sig < \alpha$ ($0.001 < 0.05$), berarti variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina

Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Variabel Motivasi (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , ($1,447 < 1,678$), atau $sig < \alpha$ ($0,156 > 0,05$), berarti variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

c). Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Semangat Kerja, bila nilai variabel bebas *Kepemimpinandan Motivasi* dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda sebagai yang tertera pada tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.18

Hasil pengujian Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| | (Constant) | 8,722 | 2,493 | | 3,499 |
| | Kepemimpinan | .275 | .076 | .497 | 3,598 |
| | Motivasi | .154 | .106 | .200 | 1,447 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas, hasil perhitungan kepemimpinan dan motivasi terhadap Semangat kerja dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 8,722 + 0.275 X_1 + 0.154 X_2$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 8,722. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (kepemimpinan) dan X₂ (motivasi) konstan atau X = 0, maka semangat kerja sebesar 8,722.
- Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.275). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kepemimpinan sebesar 1% terhadap perusahaan maka Semangat kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.275 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,154). Hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi kenaikan motivasi sebesar 1% terhadap perusahaan maka semangat

kerja juga tidak akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,154 dengan asumsi variabel independen yang lain tidak dianggap konstan.

e. Analisis Korelasi (R)

Analisa Korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan *reciprocal*. Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel 5.13 di atas yaitu 0.545. Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi dengan variabel semangat kerja yang dikategorikan **SEDANG**, sebagaimana pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 287):

Tabel 5.19

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Inteval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------------|-------------------------|
| 0.00-0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20-0.399 | Rendah |
| 0.40-0.599 | Sedang |
| 0.60-0.799 | Kuat |
| 0.80-1.000 | Sangat Kuat |

f. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.19.

Tabel 5.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics ^b | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--------------------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,545 ^a | ,297 | ,258 | ,908 | ,297 | 7,798 | 2 | 37 | ,001 | 1,964 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS, 2018

Hasil analisis variable bebas terhadap variable terikat menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.297. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 29,7 % terhadap variabel terikat (Y) yakni semangat kerja sedangkan sisanya sebesar 70,3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variable sedang karena semakin kecil angka R_{Square} semakin lemah hubungan kedua variabel.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel *kepemimpinan* tersebut bersifat positif dan signifikan artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula semangat kerja yang dihasilkan dan variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan sehingga terdapat semangat kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa “absensi *kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap semangat kerja”. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Dengan adanya kepemimpinan yang baik sebagaimana dipaparkan diatas, maka pegawai dalam Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan dapat memiliki semangat kerja yang baik.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini disebabkan karena Motivasi pada pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan dapat memiliki semangat kerja yang baik merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian semangat kerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan semangat kerja. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan semangat kerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.
2. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian semangat kerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas

dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan merupakan Pemerintah Daerah yang memiliki pola karier yang tinggi dalam bidang pemerintahan. Oleh karenanya, sudah sepatutnya pimpinan memberikan teladan yang baik kepada bawahan agar dapat di contoh.
2. Pimpina pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan juga perlu berlaku adil dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan *punishment* bagi yang melanggar disiplin terutama jam kerja.
3. Hubungan antar pegawai di Instansi dengan di luar Instansi harus dibedakan, agar tidak ada sistem kekeluargaan bila memberikan *punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik edisi revisi VI*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Endang, H. M, 2002. *Manajemen Kebijakan Operasional*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan. M. Iqbal, 2002, *Pokok-pokok Statistic II (Statistic Inferensif)*, edisi Ke 2 : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci keberhasilan*,: Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Isyandi B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perspektif Global*,: UNRI Press, Pekanbaru.
- Jenita, 2006, *Statistik I*.Pekanbaru : UIR Press.
- Kadarman, A.M & Udaya Jusuf , 2002, *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*,: PT. Pranhalingo, Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo. 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja* : Penerbit C.V. Pionir Jaya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2004, *Kepemimpinan yang efektif* : Edisi IV, Gajah Mada.
- Nitisemito, Alex, 2002, *Manajemen Suatu Pengantar* :
- Ghalia Indonesia, Jakarta, Pustaka, Jakarta.
- Ravianto, J, 2003, *Produktivitas dan Pengukuran* : PT. Bina Teknik Angkasa, Jakarta
- Rivai, Veitzhal, 2009, & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Edisi ke dua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi Edisi Kelima (Terjemahan Halida dan Dewi Sartika)*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *perilaku organisasi*, Yogyakarta : CV. Andi Ofsett

Suharyadi dan Purwanto. 2009. Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Jakarta : Salemba Empat.

Tohardi, Ahmad, 2002 Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Cetakan Pertama. Alfabeta Cv, Bandung

KUESIONER

“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan”

| NO | PERNYATAAN | PILIHAN | | | |
|-----------|---|---------|---|----|----|
| | | SS | S | RG | TS |
| 1. | KEPEMIMPINAN | | | | |
| a. | Setiap pemimpin mempercayai bawahannya dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing | | | | |
| b. | Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin untuk memberikan nuansa yang baik dalam bekerja | | | | |
| c. | Saling menjaga perasaan antara bawahan dan pimpinan | | | | |
| d. | Pimpinan memberikan perhatian dan kenyamanan kepada setiap bawahannya | | | | |
| e. | Pimpinan memberikan kesejahteraan kepada setiap bawahannya baik berupa materi maupun non materi | | | | |
| 2. | MOTIVASI | | | | |
| a. | Memberikan penghargaan atau reward kepada bawahan atas prestasi tertentu | | | | |
| b. | Kondisi kerja meliputi beban kerja kepada pegawai, hubungan kerja, dan iklim kerja harus selalu kondusif | | | | |
| c. | Gaji harus selalu tepat waktu dan tidak ada pemotongan sesuai dengan kontrak kerja | | | | |
| d. | Keamanan kerja yang harus selalu terjaga | | | | |
| 3. | SEMANGAT KERJA | | | | |
| a. | Kerja sama baik antara pimpinan maupun kepada pegawai lain harus selalu saling membantu | | | | |
| b. | Masuk dan pulang kantor harus sesuai dengan Jam kerja yaitu 08.00-17.00 WITA | | | | |
| c. | Adanya kepuasan dalam bekerja pada saat selesai melakukan pekerjaan | | | | |
| d. | Meningkatkan rasa aman di tempat kerja yaitu terhindar dari pencurian atau sejenisnya yang membuat pegawai tidak betah dalam bekerja. | | | | |

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3)
/SAVE PRED ZPRED ADJPRED SEPREP MCIN RESID ZRESID SRESID DRESID
SDRESID.

```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------|-------|----------------|----|
| SEMANGAT KERJA | 17,63 | 1,055 | 40 |
| KEPEMIMPINAN | 22,45 | 1,907 | 40 |
| MOTIVASI | 17,78 | 1,368 | 40 |

Correlations

| | | SEMANGAT KERJA | KEPEMIMPINAN | MOTIVASI |
|---------------------|----------------|-------------------|--------------|----------|
| Pearson Correlation | SEMANGAT KERJA | 1,000 | ,507 | ,224 |
| | KEPEMIMPINAN | ,507 | 1,000 | ,050 |
| | MOTIVASI | ,224 | ,050 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | SEMANGAT KERJA | . | ,000 | ,082 |
| | KEPEMIMPINAN | ,000 | . | ,381 |
| | MOTIVASI | ,082 | ,381 | . |
| N | SEMANGAT KERJA | 40 | 40 | 40 |
| | KEPEMIMPINAN | 40 | 40 | 40 |
| | MOTIVASI | 40 | 40 | 40 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | MOTIVASI, KEPEMIMPINAN ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,545 ^a | ,297 | ,258 | ,908 | ,297 | 7,798 | 2 | 37 | ,001 | 1,964 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 12,861 | 2 | 6,431 | 7,798 | ,001 ^b |
| | Residual | 30,514 | 37 | ,825 | | |
| | Total | 43,375 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 8,722 | 2,493 | | 3,499 | ,001 | 3,671 | 13,773 | | | | | |
| 1 KEPEMIMPINAN | ,275 | ,076 | ,497 | 3,598 | ,001 | ,120 | ,429 | ,507 | ,509 | ,496 | ,998 | 1,002 |
| MOTIVASI | ,154 | ,106 | ,200 | 1,447 | ,156 | -,062 | ,370 | ,224 | ,231 | ,200 | ,998 | 1,002 |

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Coefficient Correlations^a

| Model | | MOTIVASI | KEPEMIMPINAN |
|-------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | Correlations | MOTIVASI | 1,000 |
| | | KEPEMIMPINAN | -,050 |
| | Covariances | MOTIVASI | ,011 |
| | | KEPEMIMPINAN | ,000 |

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|--------------|----------|
| | | | | (Constant) | KEPEMIMPINAN | MOTIVASI |
| 1 | 1 | 2,992 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| | 2 | ,006 | 22,173 | ,00 | ,63 | ,42 |
| | 3 | ,002 | 36,886 | 1,00 | ,37 | ,58 |

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

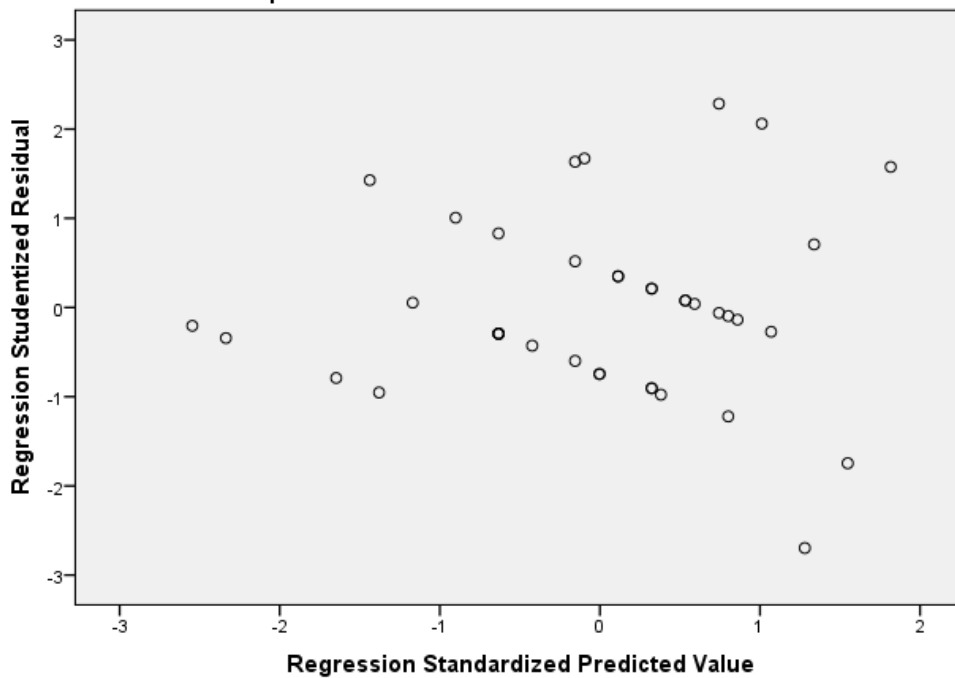
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 16,16 | 18,67 | 17,63 | ,574 | 40 |
| Std. Predicted Value | -2,546 | 1,816 | ,000 | 1,000 | 40 |
| Standard Error of Predicted Value | ,150 | ,442 | ,237 | ,075 | 40 |
| Adjusted Predicted Value | 16,21 | 18,66 | 17,62 | ,571 | 40 |
| Residual | -2,360 | 1,948 | ,000 | ,885 | 40 |
| Std. Residual | -2,599 | 2,145 | ,000 | ,974 | 40 |
| Stud. Residual | -2,696 | 2,285 | ,002 | 1,019 | 40 |
| Deleted Residual | -2,541 | 2,210 | ,004 | ,968 | 40 |
| Stud. Deleted Residual | -2,967 | 2,432 | ,004 | 1,058 | 40 |
| Mahal. Distance | ,087 | 8,258 | 1,950 | 1,902 | 40 |
| Cook's Distance | ,000 | ,234 | ,032 | ,056 | 40 |
| Centered Leverage Value | ,002 | ,212 | ,050 | ,049 | 40 |

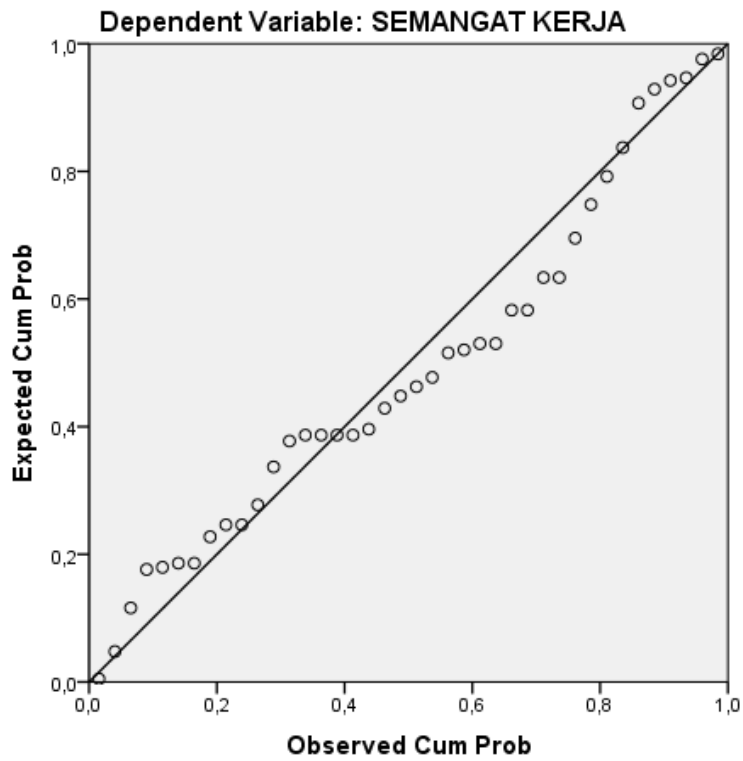
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Scatterplot

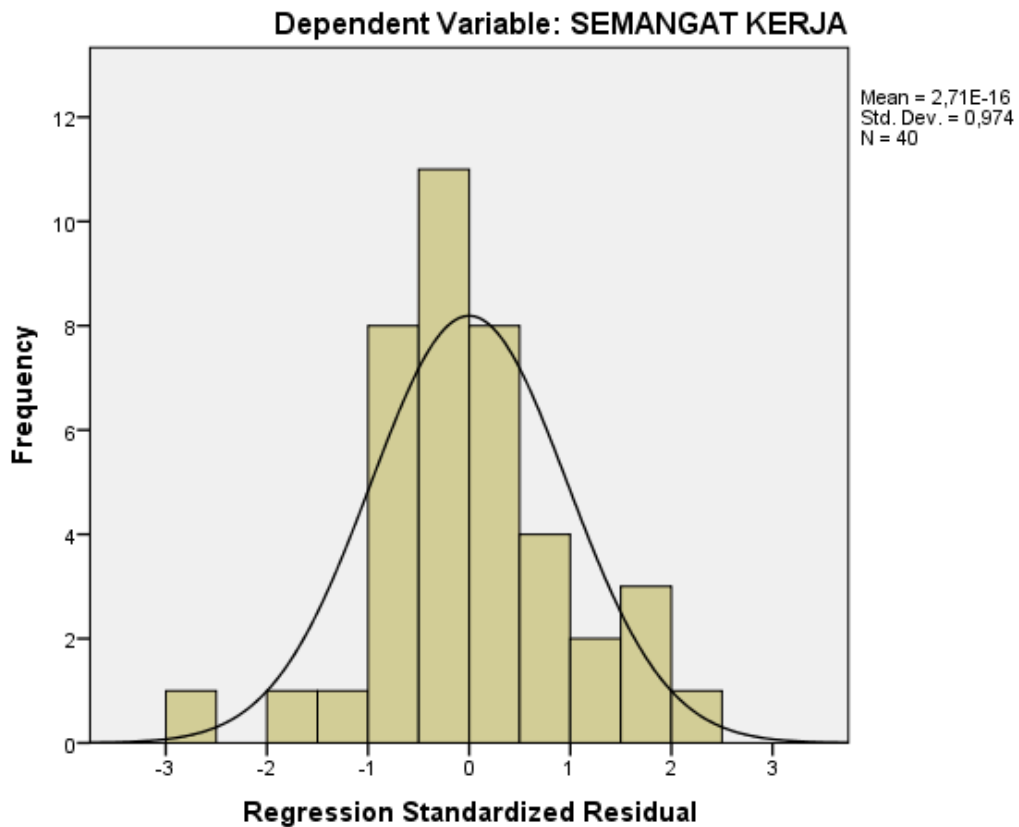
Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

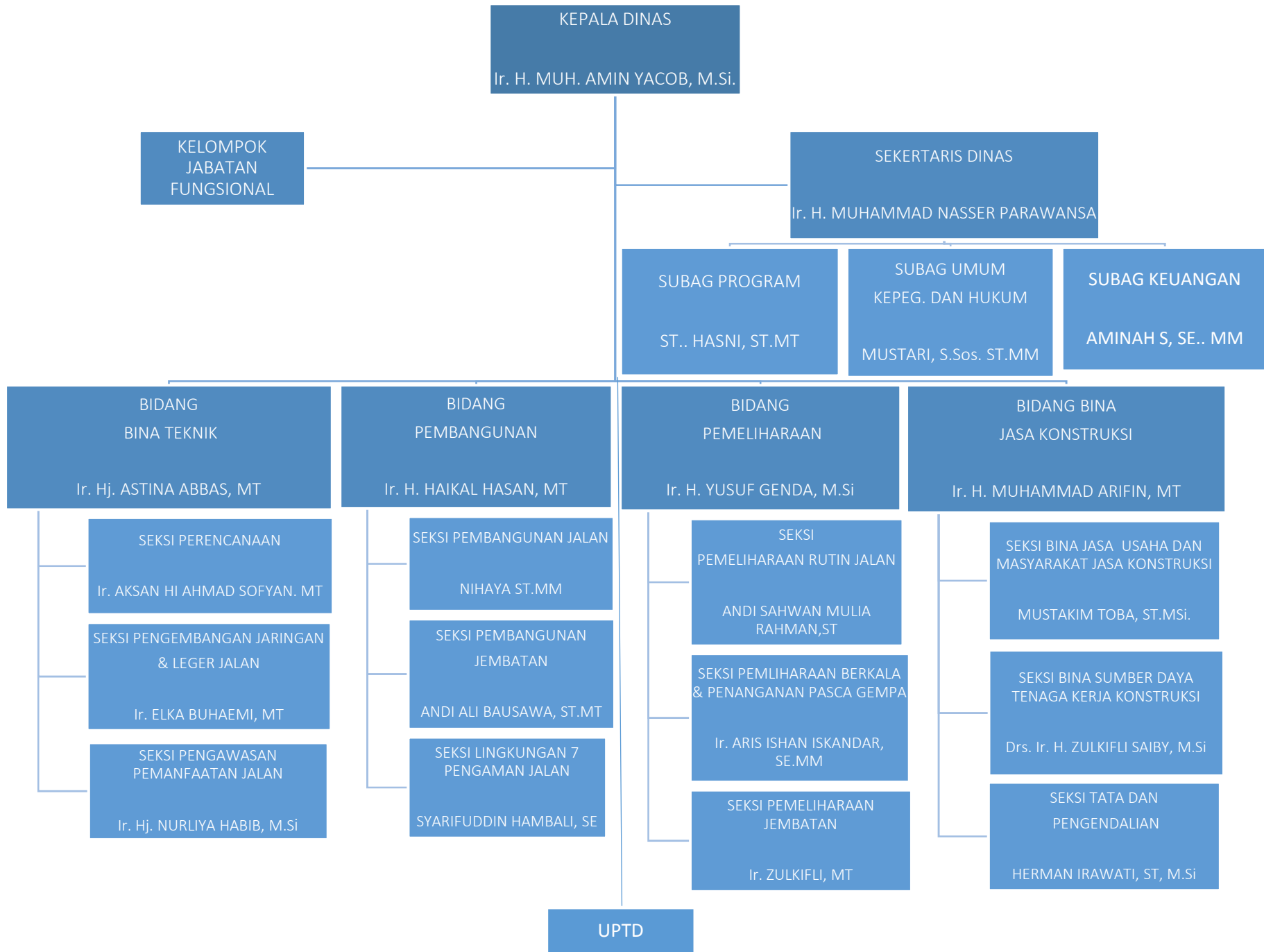


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram





RIWAYAT HIDUP



ROSIDAH Lahir di lempang 02 Agustus 1996 anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan Suddin dan Halmia.

Penulis memasuki jenjang pendidikan sekolah dasar pada tahun 2003 di SDN inpres lempang desa gattareng kabupaten barru dan tamat pada tahun 2008 dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke smp Negeri 3 Pujananting kabupaten barru dan tamat pada tahun 2011 pada tahun yang sama pula melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Barru kabupaten barru dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan S1 manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Berkat rahmat allah SWT dan iringan doa dari kedua orang tua sehingga berhasil dengan tersususnya skripsi yang berjudul *'pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi-selatan.*, dan Alhamdulillah selesai tepat waktunya yaitu pada tahun 2018