

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM (PU) KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

Oleh
SUHARTI PANTING
NIM 105720469814



JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAKASSAR
2018

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku, Ibu, Bapak dan Saudara-saudaraku yang telah mendo'akan, memberikan kasih dan sayang, serta memberikan semangat dalam segala hal untuk kebaikanku. Siapa dan apakah saya tanpa kalian. Terima kasih banyak.

MOTTO

Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan, istiqomah dalam menghadapi cobaan jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, kerana hidup hanya sekali, ingat hanya pada Allah Apa pun dan dimana pun kita berada
Dialah tempat kita meminta dan memohon



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Gaya Kepmimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum (PU) Kabupaten enrekang."
Nama Mahasiswa : Suharti Panting
No.Stambuk/NIM : 105720469814
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

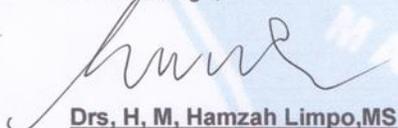
Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Rabu Tanggal 29 Agustus 2018 Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

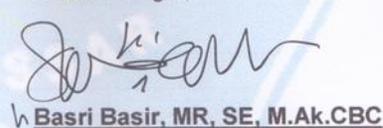
Makassar, September 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

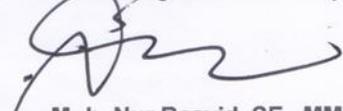

Drs. H. M. Hamzah Limpo, MS
NIDN: 0017075201


Basri Basir, MR, SE, M.Ak.CBC
NIDN: 0926098904

Mengetahui,


Dekan
Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Program studi Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Suharti panting, NIM : 105720469814**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :.....M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Agustus 2018

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr.Hj. Ruliaty, MM.
2. Drs. Sultan Sarda, MM.
3. Samsul Rizal, SE., MM.
4. Sitti Marhumi, SE.,MM

(Handwritten signatures in purple, black, and blue ink)

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE.,MM
NIM : 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suharti Panting

Stambuk : 105720469814

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang".

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 29 Agustus 2018

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Suharti Panting

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Makassar


Ismail Rasufond SE., MM
NBM: 903678

Ketua,
Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shawat dan salam tidak lupa penulis kirimkan kepada Rasullullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai mana kala penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Panting dan Ibu Hani yang senantiasa memberikan harapan, semangat, kasih sayang, dan do’a tulus yang tanpa pamrih dan saudara – saudaraku tercinta yang senantia samendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di duniadan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, S.E., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, S.E., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Drs. Hamzah Limpo, MS selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh rasa tanggung jawab mengarahkan dan mendampingi.
5. Bapak Basri Basir, MR, SE, M.Ak selaku Pembimbing II dengan begitu sabar mengarahkan dan mendampingi.
6. Bapak / Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dalam menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Angkatan 2013 dan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih untuk teruntuk kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah – mudahanSkripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Aamiin YaRobbalAlaamiin.

Makasssar, 2018

Penulis
SUHARTI PANTING

ABSTRAK

SUHARTI PANTING, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Hamzah Limpo Pembimbing II Basri Basir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas (PU) Kabupaten Enrekang

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuisioner, dengan 30 sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan Uji t dan Uji F dengan alat bantu olah data menggunakan program *SPSS For windows Versi 16.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dengan nilai signifikan yaitu 0,004, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

SUHARTI PANTING 2018. The influence of leadership style on employee's work Motivation on the Office of Public Work (PU) Enrekang district, Skirisi faculty of Economics and business Management majors Muhammadiyah University Makassar.guided by a lam advisor I Hamzah Limpo Supervisor II Basri Basir.

This study aims to determine how much influence the Leadership style on employee work Motivation at the offices (PU) Enrekang district.

This type of research used is research used is descriptive quantitative data collection technique using Kuesioner,with 30 samples. The method of analysis with Test t and F with data if the tool using SPSS for Windows Version 16.0

The result of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on work Motivation with significant value that is 0.004 Which means also that the hypothesis proposed is accepted.

Keywords : Leadership style, Work Motivation.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen	7
B. Pengertian Pemimpinan dan Kepemimpinan	11
C. Pendekatan Studi Kepemimpinan	14
D. Gaya Kepemimpinan.....	19
E. Pengertian Motivasi Kerja Pegawai	23

F. Metode Motivasi Kerja	26
G. Penelitian Terdahulu	28
H. Kerangka Fikir	29
I. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Tempat dan Waktu	30
B. Populasi dan Sampel	30
C. Jenis dan Sumber Data	31
D. Metode Pengumpulan Data	32
E. Metode Analisis Data	33
F. Devinisi Variabel Operasional	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	36
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
B. Visi dan Misi Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kab Enrekang	37
C. Struktur Organisasi dan Job Deskriptio	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	50
C. Uji Hipotesis	53
D. Pembahasan	59
BAB VI PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63

B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel Uraian Halaman

Table 5.1 Karakterik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Table 5.2 Karakterik Responden Berdasarkan Umur	46
Table 5.3 Karakterik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Table 5.4 Karakterik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Table 5.5 Tanggapan Responden Pada Variabel (X).....	52
Table 5.6 Tanggapan Responden Pada Variabel (Y).....	53
Table 5.7 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	54
Tabel 5.8 Model Summary ^b	56
Tabel 5.9 Uji Validasi	57
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar Uraian Halaman

Gambar 2.1 hubungan antara fungsi-fungsi manajemen	10
Gambar 2.2 Kerangka pikir	30
Gambar 4.1 Strukturu Organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Uraian Halaman

Lampiran 1 Koesioner.....	67
Lampiran 2 Data MentahKoesioner Yang BelumDiolah	71
Lampiran 3 Hasil SPSS 16.0 Data Koesioner Yang SudahDiolah.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan saksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit. Khusus dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawan. Peranan pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemauan kemajuan perusahaan terhadap cara atau gaya seorang pemimpin dalam mengelola perusahaannya sesuai arah yang ditentukan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawasanya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif demi tercapainya dari organisasi.

Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya. Kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawainya tentu akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap pegawai tidak hanya dikuasi oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat factor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja pegawai.

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupan di perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para pegawai. Akan tetapi pegawai perlu dibimbing, dibina, diarahkan, dan digerakkan secara sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengarahkan tenaga, waktu, dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan.

Rivai (2008;2) Mengemukakan Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal

untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu factor utama yang menentukan meningkatnya kinerja pegawai adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri . Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai.Kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. pegawai dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan pegawai dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri.

Sofyandi dan Garniwa (2007;99) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberi kn kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ditempat mereka bekerja

sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak perusahaan dan terutama pemimpin perusahaan.

Kinerja yang baik akan diperoleh bila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

Demikian pula yang terjadi di lingkungan Dinas PU Kab.Enrekang, dimana kurangnya informasi dan sosialisasi terhadap ketentuan dan peraturan sehingga seringkali terjadi kesimpangsiuran dalam penyelesaian pekerjaan yang di instruksikan pimpinan. Adanya pergantian pimpinan akan berdampak pula pada kinerja pegawai.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka hubungannya terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan perusahaan maka dalam penelitiaannelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah pokok pada penelitian yang akan diadakan yaitu Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh

terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian, adalah:

- a. Manfaat Teoritis yaitu dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang teliti,serta mengembangkan kemampuan berfikir penulis,dan memberikan sumbangan pemikiran kepada Kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang dalam mengambil kebijakan.
- b. Manfaat Praktis, penelitian dapat dijadikan bahan untuk mengevaluasi pengaruh pendidikan dan penelitian terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas PU Kabupaten Enrekang.
- c. Menjadi sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang khususnya karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) di Kabupaten Enrekang.
- d. Sebagai bahan pustaka bagi calon peneliti berikutnya untuk lebih mengetahui pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen dan fungsi manajemen

1. Pengertian Manajemen

Telah diketahui bersama bahwa setiap organisasi atau perusahaan didirikan untuk suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai, baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila organisasi atau perusahaan mengelolah secara optimal segala sumber-sumber daya atau faktor-faktor produksi yang dimilikinya. Faktor-faktor produksi yang dimaksud yaitu :

"Sumber-sumber ekonomi (faktor-faktor produksi) yang diperlukan perusahaan dapat dikelompokkan sebagai berikut :s

- a. Faktor produksi alam (material/bahan baku)
- b. Faktor produksi manusia (tenaga kerja)
- c. Faktor produksi modal (dana, mesin, gedung dan lain-lain)
- d. Faktor produksi manajemen (keahlian pengelolah)

Untuk mencapai hasil yang optimal dari pengolahan faktor-faktor produksi yang dimiliki tersebut, satu hal yang sangat menentukan adalah proses manajemen. Sebelum lebih jauh melihat proses manajemen, terlebih dahulu dikemukakan pengertian tentang manajemen itu sendiri.

Manajemen pada umumnya diartikan sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui orang-orang dalam keseluruhan tingkatan

dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat beberapa ahli tentang manajemen, sebagai berikut:

James A. F. Soner: (2004 : 64) “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. “

Kartini Kartono (2005 : 105) menyatakan bahwa : "Manajemen adalah aktivitas dalam organisasi, terdiri dari penentuan tujuan (sasaran) suatu organisasi, dan penentuan sarana-sarana untuk mencapai sasaran secara efektif.

Hasibuan, (2004:2) Mengemukakan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. “

Setelah menelaah beberapa pendapat dari para ahli tentang manajemen, maka didapatkan kesimpulan pengertian manajemen sebagai berikut :

- a. Manajemen merupakan suatu proses guna menuju suatu tujuan yang telah ditetapkan melalui orang lain.
- b. Untuk mencapai tujuan tersebut diusahakan dengan pengolahan (manajemen) secara optimal semua faktor-faktor produksi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, (kepemimpinan, komunikasi dan motivasi) dan pengawasan.

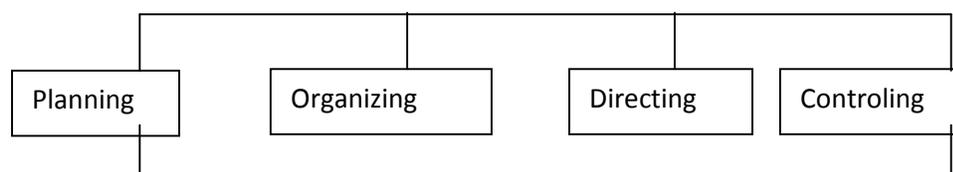
Berdasarkan kesimpulan dari pengertian manajemen di atas, maka faktor manajemen perusahaan sangatlah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2. fungsi-Fungsi Manajemen

Mempelajari manajemen dari segi proses berarti mempelajari fungsi-fungsi manajemen atau fungsi-fungsi manajer. Dari pembahasan di atas telah disinggung tentang fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning*, *organizing*, *directing*, *coordinating* dan *controlling*. Semua tingkatan manajemen dalam perusahaan akan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen tersebut.

Menurut pandangan para ahli terdapat perbedaan tentang fungsi-fungsi manajemen, namun tidak berarti keseluruhannya berbeda, dalam arti masih ada persamaan antara yang satu dengan yang lain. Terdapat empat fungsi manajemen yang pokok, yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Hubungan antara fungsi-fungsi manajemen yang satu dengan lainnya saling berkaitan, dengan kata lain saling mempengaruhi. Meskipun demikian fungsi perencanaan merupakan landasan dari fungsi-fungsi yang lain. Untuk lebih jelasnya hubungan antara fungsi-fungsi manajemen dapat digambarkan sebagai berikut: Sebagaimana yang dikemukakan oleh Terry (2015;821)



Gambar 2. 1 hubungan antara fungsi-fungsi manajemen

Secara singkat fungsi-fungsi manajemen tersebut dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

a. Perencanaan (*planning*)

Adalah menetapkan apa yang akan dikerjakan, tujuan dan sasaran perusahaan, menentukan strategi dan memilih arah dan tindakan yang diperlukan. Kegiatan perencanaan ini merupakan kegiatan paling awal dari keseluruhan kegiatan manajemen dengan kata lain perencanaan merupakan tindakan untuk mempersiapkan apa yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang dengan membuat keputusan di masa sekarang.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Adalah pengurusan semua sumber dan tenaga yang dengan landasan fungsi yang tepat serta penentuan masing-masing fungsi (persyaratan tugas tata kerja, tanggung jawab dan antar relasi dari fungsi-fungsi) sehingga merupakan total sistem dimana bagian yang satu menunjang dan bergantung satu sama lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Adalah proses pencapaian pengolahan organisasi dengan motivasi dan membimbing para bawahan agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian.

d. Pengendalian (*controlling*)

Adalah suatu prosedur yang digunakan untuk menilai dan mengawasi apakah pekerjaan atau kegiatan yang direncanakan telah berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Secara etimologi pemimpin dan kepemimpinan berasal dari kata pimpin (*to lead*) kemudian dengan menambah imbuhan (konjugasi) berubah menjadi pemimpin (*leader*) dan kepemimpinan (*leadership*). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan/ketaatan para pengikut bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan.

Pemimpin dan kepemimpinan tersebut bersifat universal; artinya selalu ada dan senantiasa dipergunakan pada setiap usaha bersama manusia dalam segenap organisasi melalui dari tingkat yang paling kecil dan intim yaitu keluarga, sampai ke tingkat desa, kota, negara, dari tingkat lokal, regional sampai nasional dan internasional, dimanapun dan kapanpun juga.

Secara terminology telah banyak konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian pemimpin dan kepemimpinan.

Berikut ini adalah defenisi kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2003;197)Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jacobs dan Jacques dalam buku Sofyandi dan Garniwa (2007;174) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti)) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk mencapai sasaran.

Menurut Sondang P.Siagian (2014;20) Kepemimpinan merupakan inti manajemen.sebagai inti manajemen kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi yang digunakan dalam organisasi,sebagaimana juga pengaruhnya terhadap efektivitas berbagai sistem lain dalam organisasi.

Menurut Abd. Rahman Rahim (2017;6) Kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut dengan seorang pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi serta melibatkan/menggerakkan orang lain atau kelompok orang itu mencapai tujuan seseorang atau kelompok dalam suatu situasi tertentu. Kepemimpinan tersebut terjadi jika didalamnya terpenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

1. Ada orang-orang atau pihak yang mempengaruhi atau menggerakkan (yang memimpin/pimpinan).
2. Ada orang-orang atau pihak yang dipengaruhi atau digerakkan untuk mencapai tujuan tertentu (yang dipimpin/bawahan).

Pengertian kepemimpinan demikian mempunyai ruang lingkup yang luas. Artinya bisa saja terjadi di luar organisasi/perusahaan yang tanpa dibatasi oleh aturan dan birokrasi serta tatakrma organisasi, yaitu manakala seseorang mampu mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian satu tujuan.

Dalam proses kepemimpinan manajemen dijalankan oleh para manajer pada seluruh tingkatan manajemen melalui pelaksanaan keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Sehingga seorang manajer bisa sebagai pemimpin yaitu pada saat manajer tersebut mampu mempengaruhi perilaku karyawan/bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu seorang manajer.

C. Pendekatan Studi Kepemimpinan

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli tentang kepemimpinan telah menghasilkan berbagai teori atau pendapat mengenai kepemimpinan. Teori-teori kepemimpinan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga pendekatan dalam menjelaskan apa yang sebenarnya membuat seseorang pemimpin dalam kepemimpinannya itu efektif.

Ketiga pendekatan tersebut adalah sebagai berikut sesuai dengan yang dikemukakan oleh:

Marwan Asri dan John Suprihanto (2004 : 115) yaitu : "tiga pendekatan dalam kepemimpinan, adalah :

- 1 TRAITS; cara Pendekatan terhadap sifat-sifat pemimpin (kepemimpinan timbul sejak orang dilahirkan/bakat), tidak bisa dipelajari.
- 2 BEHAVIOR; cara Pendekatan dengan melihat perilaku (mempelajari apa yang dilakukan oleh perilaku yang efektif), bisa dipelajari.
- 3 CONTINGENCY; cara Pendekatan dengan melihat situasi.

Adapun penjelasan ketiga bentuk di atas diuraikan secara singkat sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Menurut Teori Sifat / Ciri-Ciri (*Traits*)

Teori ini memandang bahwa kepemimpinan merupakan suatu kombinasi sifat-sifat bawaan (*Traits*) yang tampak, yang berlaku universal yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang efektif dalam keadaan apapun. Sifat-sifat bawaan yang ideal diinginkan dalam diri seorang pemimpin mencakup tentang energi, pandangan, pengetahuan, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan antusiasme dan lain-lain.

Keberhasilan kepemimpinan dalam pendekatan teori sifat terutama disebabkan oleh dimilikinya sifat-sifat tertentu, yang merupakan kepribadian pemimpin yang menonjol dibandingkan sifat-sifat yang ada pada bawahannya. Namun dalam kenyataannya tidak satupun pemimpin yang memiliki keseluruhan sifat ideal secara sempurna. Sehingga menurut kebanyakan ahli

menyatakan bahwa pendekatan sifat boleh jadi menarik, tetapi sama sekali tidak efisien untuk mengidentifikasi dan memprediksi potensi kepemimpinan.

2. Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavior*)

Pendekatan dengan teori perilaku mencoba untuk melihat dan menentukan bagaimana perilaku para pemimpin yang efektif, bagaimana mereka melakukan pendelegasian tugas, berkomunikasi, memotivasi, pemberian sanksi atau hukuman dan lain sebagainya.

Melalui pendekatan ini diharapkan memberikan jawaban yang lebih defenitif mengenai kepemimpinan. Yaitu dengan mengidentifikasi perilaku-perilaku tertentu yang diperagakan oleh pemimpin, sehingga dengan demikian dapat mempersiapkan orang-orang untuk menjadi pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan..

3. Kepemimpinan Berdasarkan Perilaku

Berdasarkan perilakunya, seorang pemimpin dal kenyataan dapat kita temui 5 jenis Kepemimpinan menurut Salim (2002;65), yaitu sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan yang mengandalkan pertimbangan-pertimbangan objektif dan bersendikan fakta kebenaran.
- b. Seorang pemimpin yang membiasakan diri melayani semua tugas-tugas organisasi dan semua permasalahan personel secara terbuka.
- c. Kepemimpinan yang mengandalkan kekuasaan.

- d. Seorang pemimpin yang membiasakan diri melayani tugas-tugas organisasi dan bawahan dengan memperlihatkan kekuasaan yang membuat bawahan dicengkrami perasaan takut.
- e. Kepemimpinan yang mengandalkan kekuatan (dukungan).
- f. Seorang pemimpin yang dalam mengambil berbagai keputusan mengandalkan kekuatan dukungan-dukungan.
- g. Kepemimpinan yang berhati angin-anginan.
- h. Seorang pemimpin yang gaya kepemimpinan sikap dan pendirian yang sempit
- i. Kepemimpinan yang mengandalkan kepintaran.
- j. Seorang pemimpin yang tidak suka memberikan pendelegasian tugas pada bawahan secara penuh.

"Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan antara lain sifat pribadi pemimpin; sifat pribadi bawahan; sifat pribadi sesama pemimpin; struktur organisasi; tujuan organisasi; kegiatan yang dilakukan; motivasi kerja, harapan pimpinan maupun bawahan; adat; tradisi; kebiasaan; budaya lingkungan kerja; tingkat pendidikan pimpinan maupun bawahan; lokasi perusahaan/organisasi; kebijaksanaan atasan; teknologi; peraturan perundang-undangan yang berlaku; ekonomi; politik; keamanan yang sedang berlangsung disekitarnya."

Dengan pendekatan situasional ini, efektifitas kepemimpinan seorang dapat dominan ditentukan oleh kemampuannya untuk "membaca" situasi yang dihadapi

dan menyelesaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar cocok/sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard seperti dalam kutipan Miftah Thoha adalah didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal ini:

- a. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas / pengarahan)
- b. Jumlah dukungan sosiomasional yang diberikan oleh pemimpin (perilaku hubungan / dukungan)
- c. Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut / bawahan yang di tujukan melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Dengan demikian walaupun terdapat banyak variabel-variabel situasional yang penting lainnya seperti telah dikemukakan di atas, akan tetapi dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin terhadap bawahan terdapat dua hal, yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku Mengarahkan; sejauh mana pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah, memberitahukan dan menetapkan apa dan bagaimana serta peranan yang seharusnya dikerjakan atau dilaksanakan oleh pengikut, melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya.

Dengan mempraktekkan teori siklus kehidupan di atas akan melahirkan pemimpin yang dinamis, pemimpin yang secara terus menerus mengamati perkembangan kemampuan, kemauan, motivasi, pengalaman dan prestasi bawahannya guna memilih dengan tepat gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Menurut Hersey dan Blanchard apabila gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya akan menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga membantu para bawahan menjadi matang.

D. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Para ahli mencoba mengelompokkan gaya kepemimpinan yang ada dengan menggunakan suatu dasar tertentu. Dasar yang sering digunakan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pemimpin. Kewajiban yang diharapkan diterima oleh bawahan dan falsafah yang dianut oleh pimpinan untuk pengembangan dan pemenuhan harapan para bawahan.

Di adalah definisi dari Gaya Kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya yaitu:

Menurut Rivai (2008;64) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Hasibuan (2007:170) Gaya kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Golemon (2003;19) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Ada tiga macam Gaya Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170), sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bahwa tidak diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Karakteristik dari Kepemimpinan Otoriter, yaitu:
 - a. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
 - b. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
 - c. Pengarah bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi / perintah hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.
2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Karakteristik dari Kepemimpinan Partisipatif, yaitu :

- a. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
 - b. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
 - c. Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi
3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Karakteristik dari Gaya Kepemimpinan Delegatif, yaitu :

- a. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.

- b. Pimpinan tidak akan membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

Likert mengembangkan sistem manajemennya berdasarkan suatu proses penelitian yang bertahun-tahun. Likert (2007 : 154) merancang empat sistem kepemimpinan dalam manajemen yaitu sebagai berikut :

- Sistem 1 Dalam sistem ini disebut sebagai *exploitive-authoritative* yaitu cara pemimpin dalam memotivasi bawahannya, dengan memberi ketakutan dan hukuman-hukuman, diselang seling pemberian penghargaan yang secara kebetulan.
- Sistem 2 Dalam sistem ini disebut sebagai *benevolent authoritative* Pemimpin atau manajer dalam hal ini mempunyai kepercayaan yang terselubung, percaya pada bawahan, mau memotivasi dengan hadiah-hadiah dan ketakutan berikut hukuman-hukuman, "memperbolehkan adanya komunikasi ke atas, mendengarkan pendapat-pendapat ide-ide dari bawah, dan memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan.
- Sistem 3 Dalam sistem ini pemimpin disebut sebagai *Manajer Konsultatif*. Manajer dalam hal ini mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahan \ biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide atau pendapat bawahan.

Sistem 4 Dalam sistem ini dinamakan (participative group). Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahan.; Dalam setiap persoalan selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat dari bawahan serta mempunyai mat untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif. Memberikan penghargaan yang bersifat ekonomis, pemimpin juga mau mendorong bawahan untuk ikut bertanggung jawab yang besar.

Adapun ahli yang mengemukakan tipe-tipe kepemimpinan di antaranya, Mar'at (2003 : 105) yang membagi tiga kepemimpinan : Sistem 4 Dalam sistem ini dinamakan (participative group). Dalam hal ini manajer mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahan.; Dalam setiap persoalan selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat dari bawahan serta mempunyai mat untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif. Memberikan penghargaan yang bersifat ekonomis, pemimpin juga mau mendorong bawahan untuk ikut bertanggung jawab yang besar.

1. Tipe kepemimpinan persuasif, dimana pemimpin mengadakan hubungan yang erat dengan bawahannya.
2. Tipe kepemimpinan yang dominan, dimana hubungannya terbatas jika ada problem atau permasalahan.
3. Tipe kepemimpinan institusional atau disebut juga head, dimana kepemimpinannya banyak didelegasikan pada para eksekutif.
4. Tipe kepemimpinan cerdas pandai, dimana pengaruhnya dirasakan besar sekali dan dapat mempengaruhi rakyat sekalipun ia telah meninggal dunia.

E. Pengertian Motifasi Kerja Pegawai

Dari uraian-uraian sebelumnya sudah dibahas tentang manajemen dan kepemimpinan, dimana salah satu fungsi manajemen yaitu pengendalian terlihat peranan manajemen dalam memotivasi karyawan. Begitu pula dalam salah satu fungsi kepemimpinan yang sangat strategis dan menentukan adalah memotivasi karyawan/bawahan untuk bekerja lebih efektif, efisien dan produktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada bagian ini akan diuraikan konsep mengenai motivasi kerja karyawan, namun sebelumnya perlu dibahas dulu tentang pengertian motivasi itu sendiri.

Dalam kamus bahasa Indonesia, istilah motivasi mempunyai beberapa arti diantaranya adalah :

1. Dorongan yang timbul dalam diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.
2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Rivai (2008:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Berelson Steiner yang dikutip oleh Kartono (2008:107) dalam bukunya Pemimpin dan Kepemimpinan, menyatakan bahwa:

Motivasi adalah satu keadaan batiniah yang memeberikan energy kepada aktivitas-aktivitas atan menggerakkannya, karena itu menjadi motivasi mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku pada satu tujuan.

Menurut Hariandja (2002) Motivasi adalah Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian motivasi.bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Pada hakikatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal menurut Hasibuan(2007:146). Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya perusahaan.

- b. Meningkatkan produktivitas pegawai

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja baik

Rekan kerja yang ramah, dan mendukung atasan yang ramah,, memahami, menghargai dan menunjukkan keberpihakan kepada bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang baik.

e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipatif pegawai

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, pegawai merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

f. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

F. Metode Motivasi Kerja

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang metode motivasi kerja, maka dibawah ini adalah metode motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:149). Terdapat dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (Materiil dan non- Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, penempatan yang tepat dan sebagainya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Berdasarkan metode tersebut diatas dapat ditarik bahwa kesimpulan didalam memotivasi karyawan, kita harus mengetahui tentang apa yang diketahui oleh para pegawai tersebut secara langsung maupun tidak langsung didalam pelaksanaan pekerjaannya dalam usaha pencapaian tujuan bersama

G. Penelitian Terdahulu

adapun penelitian terdahulu dari metode motivasi kerja, yaitu:

1. Penelitian Regina Aditya Reza (2010) Melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja pegawai. Hasil

pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap 112 pegawai PT. Sinar Sentosa Banjarnegara, telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kerja pegawai.

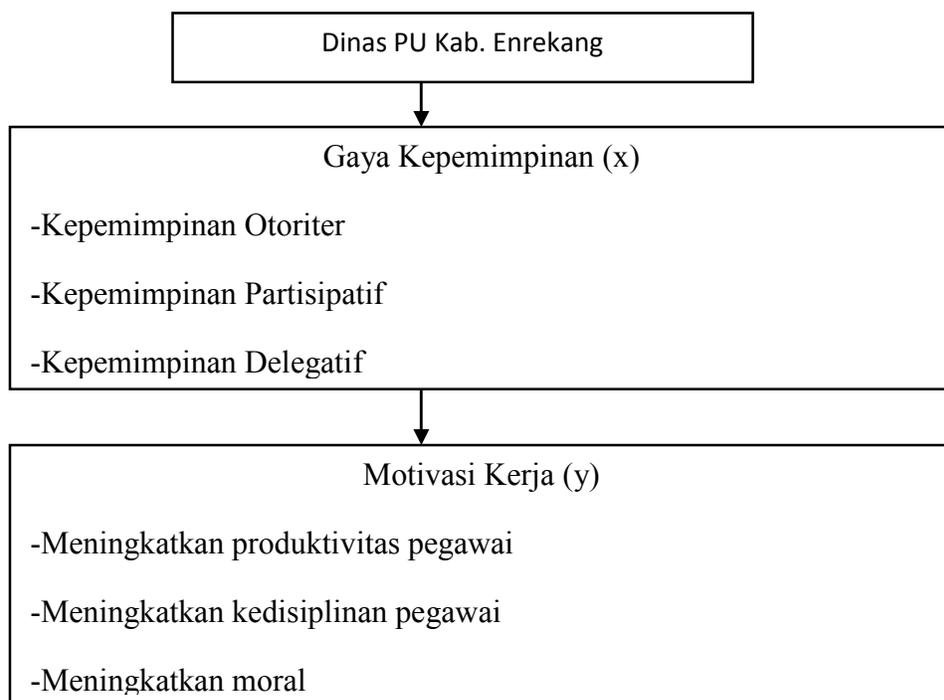
2. Penelitian yugensef T.H (2002) Fakultas Universitas Muhammadiyah Malang yang berjudul "Kepemimpinan camat dalam Singgau Ledo, Kabupaten Bengkayang kerja Pegawai" (Studi pada Kantor camat Sanggau Ledo, Kabupaten Bengkayang Kalimantan Barat) yang menunjukkan adanya kaitan yang signifikan antara model kepemimpinan dan upaya untuk membentuk budaya kerja sehingga dalam proses perkembangannya, komunikasi sebagai salah satu langkah yang ditetapkan oleh camat untuk menunjukkan budaya kerja para perangkatnya dan juga Kepemimpinan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, karena pemimpin memegang peranan setral dalam organisasi.
3. Penelitian Kadiman (2001) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surabaya dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang, penelitian menitikbertakan pada dampak dan Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan, Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan, namun tidak memberikan dampak pada hasil Kerja Karyawan.

H. Kerangka Pikir

Diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan lebih utama banyak bersumber dari faktor yang ada dalam perusahaan itu sendiri selebihnya faktor di luar perusahaan juga mempengaruhi. Faktor pengaruh yang ada dalam perusahaan seperti : seorang pemimpin, karier, upah, suasana kerja, dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Gambar 2.2

Skema Kerangka Pikir



I. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini yaitu:

Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang”

BAB III

METODE PENELITIAN

A.Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas PU jalan Sultan Hasanuddin Kabupaten Enrekang. Dimana lama waktu penelitian ini di laksanakan pada tanggal 15 Mei 2018.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono 2012;80).

b.Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2014;81), adapun sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang. Yang diambil menggunakan metode sampling. Besarnya jumlah sampel di tentukaan berbadasarkan rumus Slovin (Sujarweni (2014:16)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n= Jumlah sampel yang di perlukan

N = Jumlah anggota populasi

e = Standar Error

C. Jenis dan Sumbar Data

1. Jenis data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah terdiri :
 - a. Data Kualitatif, yaitu data berupa informasi tentang sejarah perusahaan.
 - b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka dan laporan-laporan seperti pengembangan motivasi kerja karyawan.
2. Sumbar data yang diperlukan:
 - a. Data Primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi dan koesioner dengan pimpinan dan karyawan.
 - b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan data lainnya yang ada, khususnya dengan masalah yang akan dibahas khususnya dengan masalah yang akan dibahas khususnya jumlah tenaga kerja, produktivitas kerja dalam hubungannya dengan motivasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Upaya memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis metode sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*Library research*) yaitu mengunjungi perpustakaan kemudian mengumpulkan buku-buku atau literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan diadakan.
2. Penelitian lapang (*field research*) yaitu pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti melalui cara sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung tentang motivasi kerja karyawan di Kantor Dinas PU Kab. Enrekang.
 - b. Wawancara dengan pimpinan dan karyawan pada Kantor Dinas PU Kab. Enrekang mengenai pengaruh gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

E. Metode Analisi Data

Untuk itu digunakan metode sebagai berikut:

1. Deskriptif yaitu data-data yang telah dihimpun dan dikumpulkan baik primer maupun sekunder selanjutnya disusun, dianalisis, diinterpretasikan untuk kemudian dapat diambil kesimpulan sebagai jawaban masalah yang diteliti.
2. Regresi dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Untuk memecahkan masalah pokok sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penulisan proposal ini, penulis menggunakan metode Analisis Regresi Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Y = Motivasi Kerja

X = Gaya Kepemimpinan

a = Kosntanta

b = Koefisien Regresi

F. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menciptakan kesamaan persepsi terhadap objek yang diteliti maka defenisi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Seorang pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan adalah merupakan suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi serta melibatkan/menggerakkan orang lain atau kelompok dalam suatu situasi tertentu.

Adapun indikatornya adalah:

- a) Kepemimpinan Otoriter
- b) Kepemimpinan Partisipatif
- c) Kepemimpinan Delegatif

- b. motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.
- a) Meningkatkan produktivitas pegawai
 - b) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
 - c) Meningkatkan moral

G. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Motivasi Kerja.
2. $H_a: \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja.
3. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5 % dan derajat kebebasan (D.F) = $n - k$, dapat diketahui dari hasil perhitungan computer program SPSS.
4. Kesimpulan yang diambil adalah jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejalan dengan era reformasi saat ini dan dengan berlakunya UU no. 22 tahun 1999 tentang otonomidaerah yang direvisi kembali dengan UU nomor 32 tahun 2005 serta UU tahun 1999, tentang pertimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, maka pemerintah daerah memiliki kewenangan yang lebih luas dalam menata daerahnya dengan mengoptmalkan seluruh potensi daerah yang dimiliki, termasuk didalamnya pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana yang berperan sangat penting dalam memajukan suatu wilayah kabupaten / kota.

Mencermati keadaan tersebut, Dinas Pekerjaan Kabupaten Enrekang sesuai rencana strategik yang disusun, dituntut untuk lebih kreatif dalam merencana suatu infratraktur yang efisien, efektif terpadu dan saling sinergi antar berbagai system, termasuk perangkat pemerintah serta peran aktif masyarakat yang lebih nyata dan dampak yang luas dalam pengembangan dan peningkatan perekonomian masyarakat.

Beberapa program pembangunan yang dilaksanakan terbagi dalam 3 sektor yaitu sector perhubungan darat(jalan dan jembatan), sector pemukiman dan perumahan dan sector pengairan. Sektor pemukiman dan perumahan programnya meliputi kegiatan penyehatan lingkungan pemukiman dan perumahan berupa pembangunan jalan lingkungan, sementara sector pengembangan sumber daya air (PSDA) meliputi pekerjaan pembangunan saluran irigasi, rehabilitasi dan pemeliharaan saluran irigasi, bangunan intake serta penyediaan air bersih perkotaan dan pedesaan, sementara sector untuk perhubungan darat meliputi program pemeliharaan rutin jalan, pemeliharaan periodic pengerasan jalan pengaspalanjalan.

Sejalan dengan adanya kebijakan otonomi daerah maka peranan sarana prasaran atranportsi, khususnya jaringan jalan kabupaten / local dengan mengembangkan wilayah perdesaan.

B. Visi Dan Misi Perusahaan Kantor Dinas PU Kab. Enrekang

1. Visi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Enekang dan mempertimbangkan isu strategis yang ada, maka visi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

“ Terwujudnya Pelayanan Dan Penyediaan Infrastruktur Bidang Pekerjaan Umum Menuju Enrekang Maju, Aman Dan Sejahtera”

Rumusan Visi ini mengacu pada Visi Kabupaten Enrekang sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2014 (Renstra tahun 2014 - 2018). Didalam Visi tersebut terkandung keinginan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebagai instansi teknis yang menangani pembangunan fisik di kabupaten Enrekang, untuk mewujudkan suatu infrastruktur yang berkualitas yang mampu menjadi faktor pendorong dan menarik (*pull and push factor*) dalam mendukung pembangunan dan pergerakan perekonomian Kabupaten Enrekang dimasa mendatang, dengan mengembangkan dan memanfaatkan potensi lokal (*local economic development*) yang ada dalam mencapai kesejahteraan masyarakat Kabupaten Enrekang.

Untuk itu didalam perencanaan dan pembangunan suatu infrastruktur, maka prinsip efisien, efektif, ekonomis, optimal dengan asas pemberdayaan masyarakat

melalui jalur penjaringan aspirasi masyarakat (*bottom up - top down*) senantiasa dikembangkan dan diterapkan dalam setiap kegiatan perencanaan pembangunan.

2. Misi

Dalam mewujudkan pencapaian visi yang telah dirumuskan tersebut, maka implementasinya dijabarkan melalui Misi dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, yang selanjutnya akan dituangkan dalam rumusan program kegiatan nantinya. Sebagai arah tindak operasional organisasi, maka perumusan misi dilakukan dengan tetap mengacu dan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

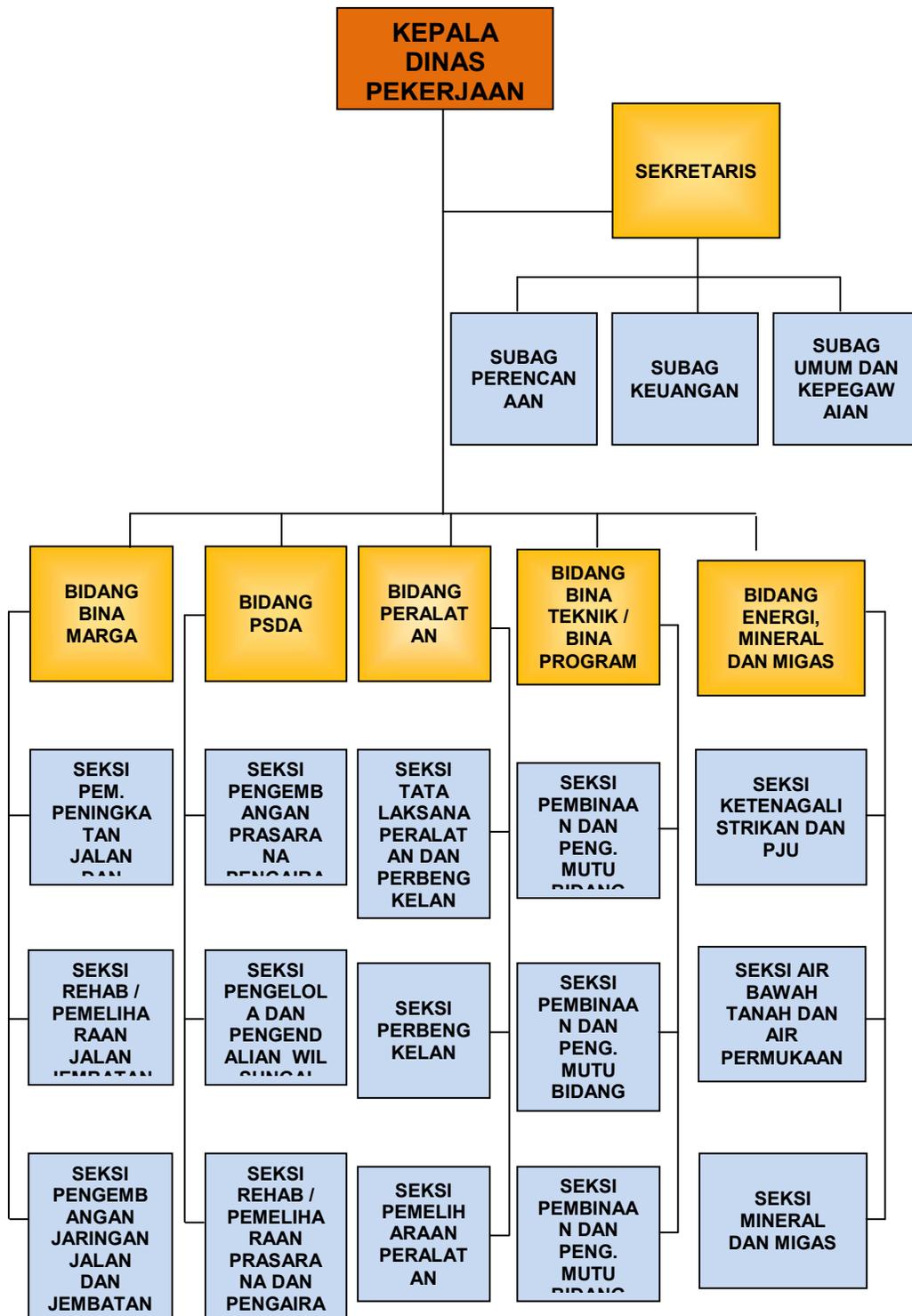
Adapun misi yang diemban Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang ditetapkan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Infrastruktur Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik bidang pekerjaan umum.
- b. Menyelenggarakan Pembangunan Infrastruktur Sumber Daya Air Secara Optimal.
- c. Meningkatkan kinerja penataan, pemanfaatan dan pengendalian ruang yang berkualitas dan implementatif serta mewujudkan integrasi penataan ruang wilayah.
- d. Mendorong Sumber Daya Manusia/Aparatur yang kompeten, Akuntabel, Transparan dan Inovatif

C. Struktur Organisasi Dan Job Deskription

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



2. Pembagian Tugas

a. Kepala Dinas Pekerjaan Umum

Mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh tugas penyelenggaraan kewenangan daerah dalam bidang marga, dan pengembangan sumber daya air, peralatan dan perbengkelan, penyelenggaraan pembinaan dan pengembangan energy, mineral dan migas serta pembinaan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum.

b. Sekretaris

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam pengaturan, pembinaan, pemberdayaan, dan pengawasan tugas-tugas pada semua bidang yang ada dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum, termasuk urusan umum dan ketetlaksanaan perencanaa, keuangan, umum dan urusan kepegawaian lingkup sekretaris.

1) Subag perencanaan

Mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan perencanaan Dinas.

2) Subag keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan urusan piñata usaha administrasi keuangan serta merumuskan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) Dinas, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaa tugas- tugas diSub bagian serta membuat laporan secara berkala.

3) Subag Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan dan urusan rumah tangga Dinas, serta memberikan informasi tentang penerimaan karyawan sebagai calon

pegawai negeri sipil dan tenaga kerja, tenaga kerja suka rela, tenaga kerja honorer, tenaga kerja kontrak dan menempatkan tenaga kerja K1 dan K2 disetiap bagian pada kantor dinas pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

c. Bidang Bina Marga

Mempunyai tugas pembinaan pengendalian, pengembangan serta menyusun program kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan peningkatan serta pemeliharaan prasarana dan sarana jalan dan jembatan daerah guna meningkatkan dan mempertahankan layanan jaringan jalan dalam mendukung kelancaran arus transportasi barang/jasa, membuka sentra-sentra produksi dan kawasan potensial yang terisolasi serta meningkatkan aksesibilitas wilayah Kabupaten Enrekang.

1) Seksi Pembangunan Peningkatan Jalan dan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan di bidang Pembangunan, Peningkatan Jalan dan Jembatan

2) Seksi Rehap/Pemeliharaan Jalan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dibidang Rehabilitasi/Pemeliharaan jalan dan jembatan

3) Seksi Pembangunan Jaringan Jalan dan Jembatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan di bidang Pengembangan Jaringan Jalan dan Jembatan

d. Bidang PSDA

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir Kepala Kepala Seksi dilingkup Bidang Pengembangan Sumber Daya Alam, serta Menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan teknik, konservasi dan Pengembangan Sumber Daya Alam.

1) Seksi Pengembangan Prasarana Pengairan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan Prasaran Pengairan

2) Seksi Pengeloladan Wilayah Sungai

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan Prasarana Pengairan

3) Seksi Rehap/ Pemeliharaan Prasarana dan Pengairan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang Rehabilitasi/Pemeliharaan Prasarana Pengairan

e. Bidang Peralatan

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir kepala-kepala seksi di lingkup bidang peralatan, serta menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan teknik, konservasi dan usaha peralatan

1) Seksi Tata Laksana Peralatan Dan Perbengkelan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang tatalaksana peralatan dan perbengkelan

2) Seksi Perbengkelan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang perbengkelan

3) Seksi Pemeliharaan Peralatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pemeliharaan peralatan

f. Bidang BinaTeknik/Bina Program

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinasi kepala seksi dilingkup Bidang Bina Teknik/Bina Program

1) Seksi Pembinaan Dan Pengawasan Mutu Bidang Bina Marga

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan, pengawasan dan pengendalian mutu bidang bina marga

2) Seksi Pembinaan Dan Pengawasan Mutu Bidang Peralatan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan dan pengawasan mutu dibidang peralatan

3) Seksi Pembinaan Dan Pengawasan Mutu Bidang PSDA

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaandan pengawasan mutu bidang PDSA

g. Bidang Energy, Mineral Dan Migas

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir kepala kepala seksi dilingkup bidang energy, mineral dan migas

1) Seksi Ketenagalistrikan dan PJU

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang ketenagalistrikan dan PJU

2) Seksi Bawah Tanah dan Air Permukaan

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang air bawah tanah dan air permukaan

3) Seksi Mineral Dan Migas mineral dan migas.

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan table mengenai data responden sebagai berikut

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas PU Kab. Enrekang. sebanyak 30 orang orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Untuk menjelaskan karakteristik responden yang dimaksud maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut ini:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut (Hungu. 2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki – laki secara biologis sejak seseorang lahir. Seks. Berkaitan dengan tubuh laki – laki dan perempuan, mulai dari perbedaan biologis dan fungsi biologisnya masing – masing. Adapun

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LK	18	60.0	60.0	60.0
PR	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data P(Kuesioner), diolah 2018

Berdasarkan tabel 5.1 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 18 atau 60.0 % orang dan berjenis kelamin perempuan sebesar 12 orang atau 40.0 %. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa pegawai didominasi oleh perempuan yakni 12 orang atau 40.0 % dan sisanya adalah responden dengan berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 18 orang atau 60.0 % dengan total esponden 100 %.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu yang dipandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama (Nuswantari, 1998). Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) ini menurut (Hoetomo, 2005). Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Menurut Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30 TAHUN	1	3.3	3.3	3.3
34 TAHUN	1	3.3	3.3	6.7
35 TAHUN	5	16.7	16.7	23.3
37 TAHUN	3	10.0	10.0	33.3
38 TAHUN	1	3.3	3.3	36.7
39 TAHUN	1	3.3	3.3	40.0
40 TAHUN	2	6.7	6.7	46.7
41 TAHUN	1	3.3	3.3	50.0
42 TAHUN	3	10.0	10.0	60.0
43 TAHUN	2	6.7	6.7	66.7
44 TAHUN	1	3.3	3.3	70.0
45 TAHUN	4	13.3	13.3	83.3
46 TAHUN	1	3.3	3.3	86.7
47 TAHUN	1	3.3	3.3	90.0
48 TAHUN	1	3.3	3.3	93.3
50 TAHUN	1	3.3	3.3	96.7
57 TAHUN	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Dari table 5.2 menunjukkan bahwa dari 30 sampel dalam penelitian ini, responden yang berumur 30 tahun ada 1 orang atau 3.3 %, yang berumur 34 tahun ada 1 orang atau 3.3 %, yang berumur 37 tahun ada 3 orang atau 10.0 %, yang berumur 38 tahun ada 1 orang atau 3.3 %, yang berumur 39 Tahun ada 1 orang atau 3.3 %, yang berumur 40 Tahun ada 2 orang atau 6.7 %, yang berumur 41 Tahun ada 1 orang

atau 3.3 % yang berumur 42 Tahun ada 3 orang atau 10.0 %, yang berumur 43 Tahun ada 2 orang atau 6.7 %, yang berumur 44 tahun ada 1 orang atau 3.3 %, yang berumur 45 Tahun ada 4 orang atau 13.3 %, yang berumur 46 Tahun ada 1 orang atau 3.3 %, yang berumur 47 Tahun ada 1 orang atau 3.3%, yang berumur 48 Tahun ada 1 orang atau 3.3 %, yang berumur 50 Tahun ada 1 orang atau 3.3 %, yang berumur 57 Tahun ada 1 orang atau 3.3 %.

c. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Menurut Bloom (1981 : 8) “masa kerja atau pengalaman kerja guru merupakan karakteristik guru yang patut dipertimbangkan dalam menunjang pencapaian kualitas penampilanya dalam mengajar”. Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu (Suma'mur P.K., 2009:71)

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

		MASA/LAMA KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 TAHUN	3	10.0	10.0	10.0
	11 TAHUN	1	3.3	3.3	13.3
	12 TAHUN	1	3.3	3.3	16.7
	13 TAHUN	3	10.0	10.0	26.7
	14 TAHUN	2	6.7	6.7	33.3
	15 TAHUN	2	6.7	6.7	40.0
	16 TAHUN	2	6.7	6.7	46.7
	18 TAHUN	2	6.7	6.7	53.3
	19 TAHUN	1	3.3	3.3	56.7
	20 TAHUN	3	10.0	10.0	66.7
	22 TAHUN	1	3.3	3.3	70.0
	24 TAHUN	1	3.3	3.3	73.3
	25 TAHUN	1	3.3	3.3	76.7
	29 TAHUN	1	3.3	3.3	80.0
	35 TAHUN	1	3.3	3.3	83.3
	7 TAHUN	1	3.3	3.3	86.7
	8 TAHUN	3	10.0	10.0	96.7
	9 TAHUN	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Berdasarkan table 5.3 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan lama bekerja. Menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 10 tahun ada 3 orang atau 10.0 %, ada yang 11 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %, ada yang 13 tahun sebanyak 3 orang atau

10.0 %, ada yang 14 tahun 2 orang atau 6.7 %, ada yang 15 tahun sebanyak 2 orang atau 6.7 %, ada yang 16 tahun ada 2 orang atau 6.7 %, ada yang 18 tahun sebanyak 2 orang atau 6.7 %, ada yang 19 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %, ada yang 20 tahun sebanyak 3 orang atau 10.0 %, ada yang 22 tahun sebanyak 1 atau 3.3 %, ada yang 24 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %,ada yang 25 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %, ada yang 29 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %, ada yang 35 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %, ada yang 7 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %, ada yang 8 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %, ada yang 9 tahun sebanyak 1 orang atau 3.3 %

d. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Purwanto (2009:19-20) menjabarkan bahwa

Pendidikan adalah usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaan. Pendidikan dapat dibatasi dalam pengertiannya yang sempit dan luas. Dalam arti sempit pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menolong anak didik menjadi matang kedewasaannya. Pendidikan dalam pengertian ini dilakukan oleh institusi formal sekolah.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali S1	25	83.3	83.3	83.3
d S1`	1	3.3	3.3	86.7
S2	3	10.0	10.0	96.7
SMK	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Berdasarkan table 5.4 yakni deskripsi responden pendidikan, menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir sebagai berikut, yang berpendidikan S1 ada 25 orang atau 83.3 %, dan yang berpendidikan S1 ada 1 orang atau 3.3 %, dan yang berpendidikan S2 ada 3 orang atau 10.0 %, dan yang berpendidikan SMK ada atau 3.3 %,

2. Deskriptif Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada tanggal 9 Mei 2018 dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, uraian tugas dan tanggung jawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah semua jumlah pegawai yang bekerja pada kantor Dinas PU Kab. Enrekang, dimana total jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi responden adalah sebanyak 30 orang.

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi ditiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, maka:

Skor tertinggi : $30 \times 5 = 150$.

Skor terendah : $30 \times 1 = 30$.

Range skor:

30-54 = Sangat Tidak Puas

55-79 = Tidak Puas

80-104 = Cukup Puas

105-129 = Puas

130-150 = Sangat Puas.

1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X) dan Perhitungan Skor Variabel

Terikat

Deskripsi variable dilakukan untuk melihat tanggapan responden terhadap indicator – indicator yang menjadi item pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variable **Gaya kepemimpinan** sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Otoriter
- b. Kepemimpinan Partisipatif
- c. Kepemimpinan Delegratif

Table 5.5

Tanggapan Responden Gaya kepemimpinan (X)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	1	3.3	12	40.0	17	56.7	0	0	0	0	104
X2	1	3.3	19	63.3	10	33.3	0	0	0	0	111
X3	2	6.7	19	63.3	9	30.0	0	0	0	0	113
X4	1	3.3	20	66.7	9	30.0	0	0	0	0	112
X5	1	3.3	1	3.3	19	63.3	9	30.0	0	0	84
X6	3	10.0	1	3.3	2	6.7	20	66.7	0	0	69
X7	3	10.0	7	23.3	17	56.7	3	10.0	0	0	100
X8	2	6.7	2	6.7	3	10.0	20	66.7	3	10.0	70
X9	23	76.7	7	23.3	0	0	0	0	0	0	143
X10	2	6.7	3	10.0	22	73.3	3	10.0	0	0	94
X11	1	3.3	1	3.3	24	80.3	4	13.3	0	0	89
X12	1	3.3	1	3.3	23	76.7	5	16.7	0	0	88
Rata – rata=98,08											98,08

Sumber: Data diolah 2018.

Berdasarkan pada table 5.5 di atas data yang telah diolah pada table 5.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden untuk variable Gaya Kepemimpinan bersifat positif dengan melihat pada rata – rata dari total skor pada pertanyaan variable ini sebesar **98,08** yang berada pada range skor **cukup puas**

2. Deskripsi Variabel Motivasi kerja (Y) hitungan Skor Variabel Terikat

Table 5.6
Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0	132
Y2	19	63.3	11	36.7	0	0	0	0	0	0	139
Y3	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	0	0	150
Y4	19	63.3	11	36.7	0	0	0	0	0	0	139
Y5	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	138
Y6	1	3.3	1	3.3	24	80.0	0	0	0	0	101
Y7	1	3.3	23	76.7	6	20.0	0	0	0	0	125
Y8	8	26.7	22	73.3	0	0	0	0	0	0	150
Y9	21	70.0	9	30.0	0	0	0	0	0	0	141
Rata – rata											135

Sumber: Data diolah 2018.

Berdasarkan table 5.6 di atas data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X), bersifat melihat rata-rata **135** total skor pada pertanyaan ini sebesar yang berada pada range skor **Sangat Puas**,

C. Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. dalam model regresi variabel independen

menerangkan variabel dependennya.dalam analisis regresi sederhana,hubungan antara variabel bersifat linie,dimana perubahan pada variabel X akan di ikuti oleh perubahan variabel Y secara tepat.

Table 5.7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.440	4.263		6.202	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.271	.087	.506	3.104	.004

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 16,0 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,5), 2018. Sehingga persamaan regresi dari table 5.9 (Coefficients^a) Nilai koefisien beta diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 26.440 + 0,271 X$$

Dimana Y = Motivasi Kerja

X = Gaya Kepemimpinan

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan penurunan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan X sebesar satu satuan.Perubahan ini merupakan pertambahan bila bertanda positif dan

penurunan pertanda negative. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Konstan sebesar 26.440 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi maka nilai produktivitas 26.440.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,271 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi maka nilai produktivitas bertambah sebesar 0,271.

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t, apabila hipotesis awal yang diajukan penulis adalah variabel bebas Gaya Kepemimpinan apakah berpengaruh terhadap variabel terikat Motivasi Kerja secara parsial. Berdasarkan table Coefficients^a, nilai t hitung adalah 6.202 dengan taraf signifikan 0,000 karena signifikan $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang koensekuensinya H_a , yang diterima yang dalam artian motivasi secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) Kabupaten Enrekang.

Hasil olah data 5.10 SPSS model *Summary*^b didapatkan nilai korelasi dan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.229	2.41346

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari tabel 5.8 model *Summary^b* menjelaskan besarnya nilai korelasi hubungan R yaitu 0,506 dan dijelaskan besarnya presentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,256 yang mengandung pengertian persentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah 25,6 % sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas melalui program SPSS 16.0 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % $\alpha = 5\%$ dfl $3 - 1 = 2$ (jumlah variable bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df = n - 2$ atau $30 - 2 = 28$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable bebas), hasil diperoleh untuk R_{tabel} sebesar 0,3610 untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Table 5.9
Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
X1	0,595	0,3610	Valid
X2	0,621	0,3610	Valid
X3	0,565	0,3610	Valid
X4	0,325	0,3610	Valid
X5	0,687	0,3610	Valid
X6	0,577	0,3610	Valid
X7	0,720	0,3610	Valid
X8	0,810	0,3610	Valid
X9	0,403	0,3610	Valid
X10	0,418	0,3610	Valid
X11	0,621	0,3610	Valid
X12	0,608	0,3610	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
Y1	0,521	0,3610	Valid
Y2	0,467	0,3610	Valid
Y3	0,719	0,3610	Valid
Y4	0,719	0,3610	Valid
Y5	0,472	0,3610	Valid
Y6	0,590	0,3610	Valid
Y7	0,736	0,3610	Valid
Y8	0,330	0,3610	Valid
Y9	0,730	0,3610	Valid

Sumber data: Data diolah 2018.

Berdasarkan pada table 5.9 di atas hasil Uji Validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

3. Uji Realiabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya dengan ketentuan jika:

- a. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel.
- b. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
- c. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel.
- d. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel.
- e. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Table dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 16,0.

Table 5.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	12

Sumber: Data diolah 2018.

Berdasarkan pada table 5.8 hasil Uji Reliabilitas, 12 item variable (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,821. Berdasarkan ketentuan di atas maka variable – variable dalam penelitian ini reliable.

D. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif variabel (*Independen*) Motivasi dan deskriptif variabel (*Dependen*) peningkatan Produktivitas Kerja pada Kantor Dinas PU Kab. Enrekang, menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana hal ini hasil analisis deskriptif variabel Gaya kepemimpinan diperoleh *jumlah* skor sebesar 98,08 dengan jumlah dari 12 item pernyataan, dengan kategori penilaian yakni cukup puas

Adapun untuk deskriptif variabel terikat peningkatan motivasi kerja kerja diperoleh jumlah skor sebesar 135 dari item 9 pertanyaan dengan kategori yakni sangat puas.

Dari hasil analisis deskriptif variabel bebas (X) gaya kepemimpinan dan variabel terikat (Y) motivasi kerja pada kantor dinas PU kabupaten enrekang menunjukkan analisis regresi linier sederhana dari *output SPSS version.16.0(Statistical Package for the Social Sciences)* didapatkan nilai konstanta sebesar 22,82 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi maka nilai produktivitas 22,82. Dan koefisien regresi X sebesar 0,598 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi maka nilai produktivitas bertambah sebesar 0,598.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana pada variabel bebas (X) Gaya kepemimpinan dan variabel terikat (Y) peningkatan Motivasi Kerja pada kantor dinas PU kabupaten enrekang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat. Lebih lanjut hasil oleh data modal *summary*, menunjukkan besarnya nilai korelasi R yaitu sebesar 0,506 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R *square* (R_2) sebesar 0,229 yang mengandung pengertian persentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 22,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya.

Hasil Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukukan oleh Kadirman (2001) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Meskipun begitu secara parsial setiap variabelnya tetap berpengaruh signifikan dengan nilai 0,004.

Hasil Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan, meskipun begitu secara signifikan parsial variabelnya tetap berpengaruh signifikan dengan nilai 0,000.

Hal ini mengidentifikasi Asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Menurut Hasibuan (2003;197)Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jacobs dan Jacques dalam buku Sofyandi dan Garniwa (2007;174) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk mencapai sasaran.

Menurut Sondang P.Siagian (2014;20) Kepemimpinan merupakan inti manajemen.sebagai inti manajemen kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi yang digunakan dalam organisasi,sebagaimana juga pengaruhnya terhadap efektivitas berbagai sistem lain dalam organisasi.

Menurut Rivai (2008:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Berelson Steiner yang dikutip oleh Kartono (2008:107) dalam bukunya Pemimpin dan Kepemimpinan, menyatakan bahwa:

Motivasi adalah satu keadaan batiniah yang memeberikan energy kepada aktivitas-aktivitas atan menggerakkannya, karena itu menjadi motivasi mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku pada satu tujuan.

Menurut Hariandja (2002) Motivasi adalah Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang diperoleh dari kantor dinas Pemerintah Umum (PU) kabupaten Enrekang yang menggunakan variabel hubungan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka disimpulkan pengaruh Gaya Kepemimpinani terhadap Motivasi Kerjai sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi analisis regresi linier sederhana yang diolah SPSS *version*16.0 pada table *coefficiens_a*, nilai t hitung adalah 3,104 dengan tarif signifikan 0,004, karena siginifikan $0,004 < 0,05$ maka uji hipotesis H_0 ditolak yang kosenkuensinya H_a diterima yang dalam artinya Gaya Kepemimpinani secara varsial terdapat pengaruh positif terhadap peningkatan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU).
2. Lebih lanjut hasil olah data model *summary^b* menunjukkan besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,506 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel tdrikat yang disebut koefisien determinasi merupakan hasil dari penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi *sguare* (R_2) sebesar 0,256 yang mengandung pengertian persentase bahwa pengaruh variabel terikat adalah sebesar 3,36% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada Kantor Dinas pemerintah Umum (PU) kabupaten Enrekang berikut ini akan disampaikan beberapa saran-saran agar Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) dapat menjalankan kegiatannya dalam mengemban tugas-tugas dibebankan kepadanya adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kantor Dinas Pemerintah Umum (PU) agar memaksimalkan motivasi. Karena ketika motivasi diberikan dengan seimbang maka kinerja pegawai sudah pasti meningkat. Hal ini terbukti dari penelitian penulis yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Peneliti berikutnya disarankan agar menambah variable bebasnya misalnya: lingkungan kerja keluasaan kerja dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena pruktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja semata melainkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhinya
3. Disarankan agar pemimpin Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang,hendaknya terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide,saran dan kritiknya, serta mendukung karayanan,dalam mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Disarankan agar motivasi kerja terus diberikan kepada karyawan seperti gaji, pemberian penghargaan, perhatian,serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan agar sumber daya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan organisasi,karyawan dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Marwan dan Supriyanto, John, 2001. *Manajemen perusahaan*, BPFE Yogyakarta.
- Galemon Daniel, *Kepemimpinan yang Mendatangkan hasil*, cetakan pertama Amara Books, Jogjakarta : 2003.
- Hasibuan S. P. M. 2003 “*Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Cetakan Keenam, Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. P, .Drs. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara
- H. Melayu S. P. Hasibuan Drs. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT Grasindo.
- H. Melayu Hasibuan Drs, 2007 *Manajemen sumber daya manusia* PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kartini Kartono 2005. *Pimpinan dan Kepemimpinan* : apakah pemimpin Abnormal itu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kartini, Kartono 2008 *Pemimpin dan Kepemimpinan* :Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ? Edisi Pertama, Jakarta : PT Grafindo Persada
- Likert. 2007. *Toyota Culture* Jakarta: Esensi
- Mar’at, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Ghali Indonesia, Jakarta.

Reza Aditya R. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap pegawai.*

Rivai Viethzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008.

Sondang P. Siagian 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
Stoner, James. A. F. 1993, *Manajemen*. Jakarta.

Abd. Rahman Rahim, 2017 *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Universitas muhammadiyah Makassar.

Salim Ahmad Ramdani, 2002 *Manajemen Proses* (suatu prospektif teknologi).

Sujarweni, 2014. *Metodoogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yuniarsih dan Suwatno. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. “Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung 2008.

Hungu, 2007. *Karakteristik berdasarkan jenis kelamin*.

Hoetomo, 2005. *Karakteristik berdasarkan usia*.

Suma'mur 2009. *Karakteristik berdasarkan lama bekerja*.

Purwoto 2009. *Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir*.

LAMPIRAN 1

Angket Koesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM (PU). KABUPATEN ENREKANG

I. Identitas Responden :

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir :

Jabatan :

Lama bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk pegawai pada Kantor Dinas PU Kab. Enrekang.
2. Bapak / Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu.
3. Berilah tanda *checklist* () pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu.

4. Pilihlah jawaban yang sangat setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang setuju (KR) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

Kriteria Penilaian:

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban (%)					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pimpinan mengembangkan							
2	Pimpinan melibatkan bawahannya							
3	Mendengarkan saran							
4	Memberikan informasi							
5	Mengetahui memperbaiki pekerjaan							
6	Membutuhkan perhatian							
7	Bawahan sudah faham							
8	Bawahan efisien							
9	Mengerjakan tugasnya							
10	Tidak memiliki kekuasaan langsung							
11	Mensuplai informasi							
12	Menerapkan umpan bali							

2. Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Indikator Pernyataan	Pilihan Jawaban (%)					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Keamanan akan perlindungan							
2	Kelangsungan pekerjaan							
3	Jaminan hari tua							
4	Interaksi lebih erat							
5	Kerja yang kompak							
6	Supervisi yang baik							
7	Pengembangan potensi							
8	Menunjukkan kemampuan							
9	Senang terhadap tugas							

LAMPIRAN 2

Data Mentah Gaya Kepemimpinan (X)

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	jumlah
1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
9	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	57
11	1	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	50
15	5	4	4	4	5	1	5	4	5	4	5	5	51
16	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	49
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	43
18	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
20	4	4	3	4	1	2	2	2	4	3	4	2	35
21	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53
24	5	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	41
25	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	53
26	5	4	4	4	3	1	4	1	4	3	4	4	41
27	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
30	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51

Data Mentah Motivasi Kerja (Y)

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	jumlah
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
9	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	4	4	4	4	2	2	5	4	33
12	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
14	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
15	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
18	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
19	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
20	5	5	5	4	4	1	4	5	4	37
21	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
22	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
23	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
26	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
27	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
28	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
29	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
30	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38

LAMPIRAN 3**Karakteristik Responden.****Statistics**

		UMUR RESPONDEN	JENIS KELAMIN	MASA/LAMA KERJA	PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0

UMUR RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 TAHUN	1	3.3	3.3	3.3
	34 TAHUN	1	3.3	3.3	6.7
	35 TAHUN	5	16.7	16.7	23.3
	37 TAHUN	3	10.0	10.0	33.3
	38 TAHUN	1	3.3	3.3	36.7
	39 TAHUN	1	3.3	3.3	40.0
	40 TAHUN	2	6.7	6.7	46.7
	41 TAHUN	1	3.3	3.3	50.0
	42 TAHUN	3	10.0	10.0	60.0
	43 TAHUN	2	6.7	6.7	66.7
	44 TAHUN	1	3.3	3.3	70.0
	45 TAHUN	4	13.3	13.3	83.3
46 TAHUN	1	3.3	3.3	86.7	

47 TAHUN	1	3.3	3.3	90.0
48 TAHUN	1	3.3	3.3	93.3
50 TAHUN	1	3.3	3.3	96.7
57 TAHUN	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LK	18	60.0	60.0	60.0
	PR	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MASA/LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 TAHUN	3	10.0	10.0	10.0
	11 TAHUN	1	3.3	3.3	13.3
	12 TAHUN	1	3.3	3.3	16.7
	13 TAHUN	3	10.0	10.0	26.7
	14 TAHUN	2	6.7	6.7	33.3
	15 TAHUN	2	6.7	6.7	40.0
	16 TAHUN	2	6.7	6.7	46.7
	18 TAHUN	2	6.7	6.7	53.3
	19 TAHUN	1	3.3	3.3	56.7
	20 TAHUN	3	10.0	10.0	66.7
	22 TAHUN	1	3.3	3.3	70.0
	24 TAHUN	1	3.3	3.3	73.3

N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

GAYA KEPEMIMPINAN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	4	12	40.0	40.0	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	19	63.3	63.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	19	63.3	63.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	20	66.7	66.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	19	63.3	63.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	1	3.3	3.3	13.3
	3	2	6.7	6.7	20.0

4	20	66.7	66.7	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	7	23.3	23.3	33.3
	4	17	56.7	56.7	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.7	6.7	6.7
	2	2	6.7	6.7	13.3
	3	3	10.0	10.0	23.3
	4	20	66.7	66.7	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	76.7	76.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0

GAYA KEPEMIMPINAN9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	76.7	76.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	3	10.0	10.0	16.7
	4	22	73.3	73.3	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	24	80.0	80.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	23	76.7	76.7	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Frequency Table Motivasi kerja (Y)

MOTIVASI KERJA1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63.3	63.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	36.7	36.7	36.7
	5	19	63.3	63.3	100.0

MOTIVASI KERJA3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	36.7	36.7	36.7
	5	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63.3	63.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	60.0	60.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	1	3.3	3.3	6.7
	4	24	80.0	80.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	1	3.3	3.3	6.7
	4	24	80.0	80.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	23	76.7	76.7	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	26.7	26.7	26.7
	5	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	Sig. (2-tailed)	.131	.022	.035	.698	.009	.000	.001		.018	.122	.031	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK9	Pearson Correlation	.267	-.109	.052	-.209	.186	.007	.433*	.430*	1	.110	.543*	.486*	.403*
	Sig. (2-tailed)	.153	.568	.786	.267	.326	.969	.017	.018		.564	.002	.007	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK10	Pearson Correlation	.424*	.163	-.006	-.086	.170	.130	.231	.288	.110	1	.376*	.110	.418*
	Sig. (2-tailed)	.020	.388	.975	.651	.368	.493	.219	.122	.564		.041	.563	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK11	Pearson Correlation	.646*	.459*	.084	.076	.144	-.040	.567*	.395*	.543*	.376*	1	.524*	.621*
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.660	.690	.449	.834	.001	.031	.002	.041		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK12	Pearson Correlation	.149	.136	.264	.050	.647*	.196	.565*	.396*	.486*	.110	.524*	1	.608*
	Sig. (2-tailed)	.432	.475	.159	.792	.000	.300	.001	.030	.007	.563	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GK	Pearson Correlation	.595*	.621*	.565*	.352	.687*	.577*	.720*	.810*	.403*	.418*	.621*	.608*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.057	.000	.001	.000	.000	.027	.022	.000	.000	

	Sig. (2-tailed)	.004	.016		.016	.295	.428	.019	.081	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.198	.139	.435 [*]	1	.508 ^{**}	.402 [*]	.435 [*]	.146	.558 ^{**}	.719 ^{**M5M6}
	Sig. (2-tailed)	.295	.465	.016		.004	.028	.016	.441	.001	.000M7
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30N8
M5	Pearson Correlation	-.028	.085	.198	.508 ^{**}	1	.308	.291	-.123	.208	.472 ^{**M9}
	Sig. (2-tailed)	.884	.656	.295	.004		.098	.119	.517	.270	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.054	-.058	.150	.402 [*]	.308	1	.642 ^{**}	-.127	.319	.590 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.776	.760	.428	.028	.098		.000	.504	.086	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M7	Pearson Correlation	.315	.189	.427 [*]	.435 [*]	.291	.642 ^{**}	1	.009	.363 [*]	.736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.090	.318	.019	.016	.119	.000		.963	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M8	Pearson Correlation	.123	.302	.323	.146	-.123	-.127	.009	1	.395 [*]	.330
	Sig. (2-tailed)	.517	.104	.081	.441	.517	.504	.963		.031	.075
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M9	Pearson Correlation	.386 [*]	.257	.498 ^{**}	.558 ^{**}	.208	.319	.363 [*]	.395 [*]	1	.730 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.035	.171	.005	.001	.270	.086	.049	.031		.000

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M	Pearson	.521**	.467**	.719**	.719**	.472**	.590**	.736**	.330	.730**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.000	.000	.009	.001	.000	.075	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	9

```
EXECUTE.
COMPUTE Y=Y / 9.
EXECUTE.
COMPUTE X=X / 12.
EXECUTE.
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASI KERJA	39.6000	2.74929	30
GAYA KEPEMIMPINAN	48.6000	5.13675	30

Correlations

		MOTIVASI KERJA	GAYA KEPEMIMPINA N
Pearson Correlation	MOTIVASI KERJA	1.000	.506
	GAYA KEPEMIMPINAN	.506	1.000

Sig. (1-tailed)	MOTIVASI KERJA	.	.002
	GAYA KEPEMIMPINAN	.002	.
N	MOTIVASI KERJA	30	30
	GAYA KEPEMIMPINAN	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GAYA KEPEMIMPINA N ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.229	2.41346

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.105	1	56.105	9.632	.004 ^a
	Residual	163.095	28	5.825		
	Total	219.200	29			

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.440	4.263		6.202	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.271	.087	.506	3.104	.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI
KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	GAYA KEPEMIMPINAN
1	1	1.995	1.000	.00	.00
	2	.005	19.298	1.00	1.00

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.9174	41.8745	39.6000	1.39092	30
Residual	-3.43753	5.45792	.00000	2.37149	30
Std. Predicted Value	-2.648	1.635	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.424	2.261	.000	.983	30

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

FREQUENCIES VARIABLES=UMUR KELAMIN MASA PENDIDIKAN

pernyataan X1

no	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	jumlah	no	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	jumlah
1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
FALSE	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	43
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
9	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50	9	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	57	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	1	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	35	11	4	4	4	4	4	2	2	5	4	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	12	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
14	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	50	14	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
15	5	4	4	4	5	1	5	4	5	4	5	5	51	15	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
16	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	49	16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	43	17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
18	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	50	18	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52	19	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
20	4	4	3	4	1	2	2	2	4	3	4	2	35	20	5	5	5	4	4	1	4	5	4	37
21	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48	21	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	22	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
23	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53	23	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
24	5	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	41	24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
25	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	53	25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
26	5	4	4	4	3	1	4	1	4	3	4	4	41	26	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
27	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51	27	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54	28	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54	29	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
30	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51	30	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38

RIWAYAT HIDUP



Suharti Panting lahir di Gossing pada tanggal 12 Februari 1996. Penulis adalah anak kelima dari delapan bersaudara, putrid kandung dari pasangan Panting dan Hani. Penulis menyelesaikan pendidikan di SD MI GUPPI BOLONG Kec. Baraka pada Tahun 2008, kemudian melanjutkan SMP NEGERI 4 BARAKA Kab. Enrekang dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA GUNUNG SARI MAKASSAR dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR (UMM) dan menjadi mahasiswi pada fakultas ekonomi dan bisnis, jurusan manajemen.

Atas Ridho Allah SWT, dan dengan kerja keras, pengorbanan secara kesabaran, pada tahun 2018 penulis mengakhiri masa perkuliahan S1 dengan judul skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang”**