

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
LIBURENG KABUPATEN BONE**

**SULHAM**

**105720478714**



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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
LIBURENG KABUPATEN BONE**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**SULHAM**

**105720478714**



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

**2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
LIBURENG KABUPATEN BONE**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjaa Pada Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**Oleh**

**SULHAM**

**105720478714**

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

**2018**

## PERSEMBAHAN



Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk:

Kedua orangtua, keluarga, dan saudara-saudara saya yang sangat saya sayangi

## MOTTO

“ Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.”

(QS. Az-Zumar : 9)

“ Kemuliaan orang adalah agamanya, harga diri atau kehormatannya adalah akalnya, dan ketinggian kedudukan (derajatnya) adalah akhlaknya.

”

(HR. Ahmad dan Al Hakim)

“ Dengki itu menghapus kebaikan, sebagaimana api menghanguskan kayu bakar. ”

(HR.Ibnu Majah)



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

### LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone  
Nama Mahasiswa : SULHAM  
No Stambuk : 105720478714  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

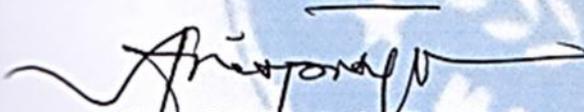
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 30 Agustus 2018.

Makassar, 30 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

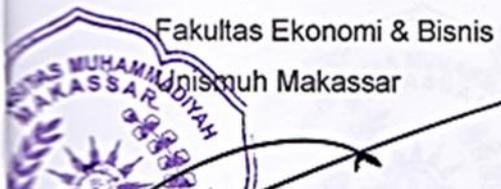
  
Moh. Aris Pasigai, SE., MM  
NIDN : 0008056301

  
Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NIDN : 0927078201

Diketahui :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua,  
Jurusan Manajemen

  
Ismail Rasulong, SE., MM  
NBM/ 903078

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



**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

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Sulham, Nim : 105720478714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2018 M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H / 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Mahmud N., MA. (.....)  
2. Ismail SE., M.Si., Ak.CA (.....)  
3. Drs. Asdi, MM. (.....)  
4. Nasrullah (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**

**NBM: 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

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Sulham, Nim : 105720478714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2018 M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H / 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....) (WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Mahmud N., MA. (.....)  
2. Ismail SE., M.Si., Ak.CA (.....)  
3. Drs. Asdi, MM. (.....)  
4. Nasrullah (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone”**.

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 Muh. Amir dan ibu Alm. Nurhaeda yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan 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. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R., SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Moh.Aris Pasigai, SE., MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh.Nur R, SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis salaam mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan dan semua pegawai kantor kecamatan Libureng yang senantiasa membantu selama penelitian
9. Seluruh rekan – rekan Mahasiswa (i) Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Keluarga besar Kepmi Bone KOMISARIAT TARO ADA TARO GAU yang tak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini.
11. Keluarga besar Kepmi Bone DPC LIBURENG yang tak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat selama penyelesaian skripsi ini
12. Keluarga besar HMJ-Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat selama penyelesaian skripsi ini.
13. Sahabat terbaikku, Vina Fitria Sari yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini,
14. Terima kasih teruntuk untuk semua 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-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 30 Agustus 2018

Penulis,

SULHAM

## **ABSTRAK**

**Sulham**, Tahun 2018, Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Moh Aris Pasigai dan Pembimbing II Muh. Nur R.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone dengan jumlah 32 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, dan angket. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis adalah regresi berganda dan uji-t.

Hasil Penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng kabupaten Bone, dengan tingkat signifikansi sebesar (0,000) sedangkan nilai Koefisien Determinasi 0,803, Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,3% Motivasi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja**

## **ABSTRACT**

**Sulham**, Year 2018 The influence of leadership style Against Work Motivation Officer Officer Libureng District Bone, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Moh Aris Pasigai and Advisor II Muh. Nur R.

This study aims to determine how the influence of leadership style on employee motivation at the District Head Office Libureng Bone District.

This research is an ex-post facto research with quantitative approach. Subjects in this study were all employees in the District Office of Libureng Bone District with the number of 32 employees. Data collection techniques include observation, documentation, and questionnaires. The analysis technique used is descriptive analysis and hypothesis test is multiple regression and t-test.

The result of this research shows that leadership style has significant effect on work motivation of Officer at Libureng District Office of Bone Regency, with the level of singularity (0,000) while the Coefficient of Determination 0,803. This shows that 80,3% Employee Motivation can be explained by Leadership Style variable.

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1

B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Teori .....	8
1. Pengertian Manajemen Personalia .....	8
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
3. Kepemimpinan .....	9
a. Gaya Kepemimpinan .....	10
b. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan .....	14
c. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan .....	16
4. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi .....	18
b. Tujuan Motivasi .....	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	28
B. Tinjauan Empiris .....	31
C. Kerangka Konsep .....	33
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	34

D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Teknik Analisis .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
1. Profil Kecamatan Libureng Kabupaten Bone .....	42
2. Tempat dan Kedudukan Instansi .....	46
3. Bentuk dan Badan Hukum Instansi .....	46
4. Struktur Organisasi .....	46
B. Hasil Penelitian .....	47
C. Pembahasan .....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 6	Hasil Uji Validitas	56
Tabel 7	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 8	Skor Penilaian Kuesioner	67

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1	Kerangka Konsep Penelitian	33
Gambar 2	Struktur Organisasi	47

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	64
2. Tabulasi Gaya Kepemimpinan .....	67
3. Tabulasi Motivasi Kerja .....	68
4. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	72
5. Uji Validitas Motivasi Kerja.....	73
6. Uji Realibilitas .....	74
7. Uji Ketepatan Model .....	75
8. Uji Regresi Sederhana SPSS .....	76
9. Tabel r .....	77
10. Distribusi Tabel Nilai F <sub>0,05</sub> .....	78
11. Biografi Penulis .....	79

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam kehidupan kita tidak bisa terlepas dari kata kepemimpinan. Karena pada hakikatnya kita diciptakan sebagai pemimpin di muka bumi ini. Thoha (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berfikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional. Di tiga teori yang menjelaskan munculnya pemimpin adalah sebagai berikut (Kartono, 2016).

Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja instansi menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka harus memperlakukan mereka dengan baik

dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin. Setiap pemimpin biasanya memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing.

Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat urgen dalam suatu instansi atau perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya disebabkan oleh hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang menyebabkan ketidak senangan karyawan maupun kesenangan karyawan terhadap pekerjaan pada perusahaan atau organisasi. Salah sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu instansi atau perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga.

Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Sjafri dan Aida (2011) seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan mengelola bawahannya secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain

itu, pemimpin harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para bawahannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Sjafri dan Aida (2011) tiap pemimpin perlu mengelola dan mengetahui kinerja bawahannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja instansi atau perusahaan. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik bawahan Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari bawahan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku

seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian terget sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Seorang bawahan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun kadang kala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi bawahannya tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja bawahan yang kurang baik. Ketidakmampuan bawahan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena bawahan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena bawahan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasakurang dihargai oleh pimpinan yang ada diperusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu

dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Hasibuan (2014), yaitu mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Diperlukan kondisi model gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu tujuan organisasi adalah dapat meningkatkan produktifitas pegawai yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output organisasi benar – benar dapat dinikmati konsumen.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumba Timur. (Octavianus, 2015).

Selain itu, di kantor Camat Wakorumba Utara ternyata gaya kepemimpinan juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (Yusnawati, 2016).

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul:  
**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LIBURENG KABUPATEN  
BONE”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone?”

## **C. Tujuan Penelitian**

“Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

- a. Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak instansi mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi Motivasi kerja pegawai.
- b. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di instansi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

### b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

### c. Bagi Dunia Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen Personalia**

Menurut Marwansyah (2010 : 3) mendefinisikan manajemen personalia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai. Istilah dari personalia, personnel atau kepegawaian mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian manajemen personalia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia didalam suatu organisasi. Sehingga pengertian manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berguna dan memiliki hasil dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja.

##### **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai. Yang mana manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya, terutama sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **3. Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Amirullah (2015) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah (2014) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawannya dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

### **a. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Berikut ini ada beberapa gaya kepemimpinan. Berdasarkan kepribadian gaya kepemimpinan dibedakan menjadi:

#### **1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis**

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Gaya kepemimpinan kharismatis bisa efektif jika :

- a) Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal.
- b) Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis.

#### **2. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan

otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan Otoriter yaitu:

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin;
- b) Keputusan selaludibuat oleh pemimpin;
- c) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin;
- d) Komunikasi berlangsung dalam satu arah dari pimpinan kepada bawahan;
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara kredit;
- f) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat;
- g) Lebih banyak kritik dari pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman;
- h) Pimpinan menentukan semua keputusan yang bertalian dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya;
- i) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan melakukan tugas;
- j) Adanya sanksi yang jelas jika seorang bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan standar;
- k) Kinerja yang telah ditentukan.

### 3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap

ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila :

- a) Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih baik.
- b) Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu win-win solution, adakalanya terjadi win-loss solution.

Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak.
- b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- c) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- d) Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
- f) Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan.
- g) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat; Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada intruksi.

- h) Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, adanya saling percaya, saling menghormati.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Moral

Gaya kepemimpinan moral adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah moral. Biasanya seorang pemimpin bergaya moral sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moral pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Segala bentuk kebijakan ada dalam diri pemimpin ini. Orang-orang datang karena kehangatannya akan terlepas dari segala kekurangannya. Pemimpin bergaya moral adalah sangat emosional. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat. Gaya kepemimpinan moral ini efektif bila :

- a) Keberhasilan seorang pemimpin moral dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya.
- b) Belajar mempercayai orang lain atau membiarkan melakukan dengan cara mereka, bukan dengan cara anda

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Moral yaitu:

- a) Bawahan diberikan kelonggaran atau fleksibel dalam melaksanakan tugas-tugas, tetapi dengan hati-hati diberi batasan serta berbagai prosedur.

- b) Bawahan yang telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya diberikan hadiah atau penghargaan, di samping adanya sanksi-sanksi bagi mereka yang kurang berhasil, sebagai dorongan.
- c) Hubungan antara atasan dan bawahan dalam suasana yang baik secara umum manajer bertindak cukup baik.
- d) Manajer menyampaikan berbagai peraturan yang berkaitan dengan tugastugas atau perintah, dan sebaliknya para bawahan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapatannya.

#### **b. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan**

Menurut Wirawan (2013) Teori-teori kepemimpinan paling banyak dibahas oleh para teoritis dan penelitian kepemimpinan adalah teori mengenai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya. Teori gaya kepemimpinan sering merupakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya. Teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah :

##### **1. Teori *Ohio State***

*University* Teori ini berdasarkan pada dua dimensi:

- a) Dimensi *consideration* (dimensi perhatian terhadap bawahan) adalah tinggi tendahnya pimpinan bertindak dan berperilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraan, indikator perilaku kepemimpinan dalam dimensi ini adalah: Membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas, Menyediakan

waktu untuk mendengarkan dan mendiskusikan masalah dan keluhan yang dihadapi bawahan, Menerima saran bawahan, Memperlakukan bawahan dengan cara yang sama dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

- b) Dimensi initiating structure (perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator perilaku pemimpin dalam dimensi ini adalah: Mengkritik dan marah terhadap bawahannya yang malas dan berkinerja rendah, Memberikan tugas kepada bawahannya secara rinci, Mengingatkan bawahan untuk mengikuti prosedur standar kerja dan standar kinerja Menentukan target keluaran.

## 2. Teori *University of Michigan*

- a) Perilaku berorientasi pada ketugasan. Para manajer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para baahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi prilaku ketugasan seperti perencanaan, pensekedulan pekerjaan, mengoordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan.
- b) Perilaku berorientasi hubungan. Para manajer dengan gaya ini memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami problem yang dihadapi bawahannya.

### c. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Amirullah (2015) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

1. Fungsi penentu arah. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelola dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya yang harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sasaran dan perasaan yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.
2. Fungsi sebagai juru bicara. Fungsi ini mengarahkan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.
3. Fungsi sebagai komunikator. Fungsi pemimpin sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.
4. Fungsi sebagai mediator. Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, obyektif, dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5. Fungsi sebagai integrator. Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku, dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus. Dengan kata lain diperlukan integrator (pimpinan) terutama pada hirarki puncak organisasi. Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya.

Sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Watak dan kepribadian yang terpuji agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
- 2) Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat bawahan dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
- 3) Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
- 4) Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut

menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu.

- 5) Berorientasi ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
- 6) Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pada pendiriannya.

#### **4. Motivasi**

##### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata “movere” dalam bahasa latin yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan”. Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut :

1. Afin Murtie (2012) mengatakan bahwa Motivasi adalah dorongan atau gejala yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing.
2. Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.
3. Kadarisman (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan

bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

4. Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejolak dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Saydam (2011) dalam Kadarisman (2012), terdapat dua pendekatan umum dalam mempelajari motivasi, yaitu teori isi dan teori proses.

- 1) Teori isi adalah teori yang menjelaskan mengenai profil kebutuhan yang dimiliki seseorang. Teori ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Teori isi antara lain adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori E-R-G, Teori Dua Faktor, dan Teori Tiga Motif Sosial.
- 2) Teori proses menjelaskan proses melalui dimana munculnya hasrat seseorang untuk menampilkan tingkah laku tertentu. Teori ini berkaitan dengan identifikasi variabel dalam motivasi dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan. Beberapa teori proses antara lain Teori Keadilan dan Teori Ekspektansi.

Dari beberapa teori motivasi tersebut diatas, maka teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh

Abraham Maslow yang dikenal dengan “Teori Hierarki Kebutuhan”. Alasan penulis menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Setiap organisasi selalu berupaya untuk berhasil dalam mencapai tujuan. Ini dilakukan agar kelangsungan hidup organisasi tetap terjaga dalam menjaga stabilitas produktivitasnya.

Menurut Hasibuan (2014), penjelasan mengenai konsep motivasi manusia berdasarkan teori Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

b) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia

dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

c) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikuti sertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

d) *Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (Esteem Needs)*

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya.

e) *Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (Self Actualization Needs)*

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat

mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut muncul dalam hirarki yang berbeda. Teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori "klasik" Maslow semakin dipergunakan, bahkan

dikatakan mengalami “koreksi”. Penyempurnaan tersebut terutama diarahkan pada konsep “**hierarki kebutuhan**” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah hierarki dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga.

Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

- a) Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.

- b) Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c) Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Meskipun demikian, hirarki kebutuhan ini bersifat mekanikal dan kronologikal. Artinya kebutuhan akan rasa aman tidak muncul tiba-tiba setelah kebutuhan fisiologis sepenuhnya terpuaskan. Setelah suatu jenis kebutuhan cukup terpenuhi, mungkin akan muncul tingkat kebutuhan berikutnya.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

Maslow menggambarkan manusia yang sudah mengaktualisasikan diri sebagai orang yang sudah terpenuhi semua kebutuhannya dan melakukan apapun yang bisa mereka lakukan, dengan mengidentifikasi 15 ciri orang yang telah mengaktualisasikan diri sebagai berikut:

1. Memiliki persepsi akurat tentang realitas.
2. Menikmati pengalaman baru.
3. Memiliki kecenderungan untuk mencapai pengalaman puncak.
4. Memiliki standar moral yang jelas.

5. Memiliki selera humor.
6. Merasa bersaudara dengan semua manusia.
7. Memiliki hubungan pertemanan yang erat.
8. Demokratis dalam menerima orang lain.
9. Membutuhkan privasi.
10. Bebas dari budaya dan lingkungan.
11. Kreatif.
12. Spontan.
13. Lebih berpusat pada permasalahan, bukan pada diri sendiri.
14. Mengakui sifat dasar manusia.
15. Tidak selalu ingin menyamakan diri dengan orang lain.

Agar menjadi orang yang sudah mencapai aktualisasi diri, tidak selalu dengan menampilkan semua ciri tersebut. Dan tidak hanya orang yang sudah mengaktualisasikan diri yang menampilkan ciri-ciri tersebut. Namun, orang-orang yang menurut Maslow adalah orang yang mengaktualisasikan diri umumnya lebih sering menampilkan ciri-ciri tersebut dibandingkan kebanyakan dari kita. Sebagian besar dari lima belas ciri tersebut sudah jelas dengan sendirinya, tetapi kita mungkin bertanya-tanya tentang pengalaman puncak (*experience peak*). Maslow mendefinisikan pengalaman puncak sebagai saat-saat tatkala dunia tampak utuh dan orang itu merasa selaras dengannya. Pengalaman puncak selalu melekat dalam diri kita dan mengubah persepsi kita mengenai dunia agar menjadi lebih baik lagi.

Bagi sebagian orang, pengalaman puncak diasosiasikan dengan agama, tetapi bisa juga tercetus melalui seni, musik, dan momen-momen

yang memerlukan pengambilan resiko. Maslow tidak menyamakan aktualisasi diri dengan kesempurnaan. Orang-orang yang bisa mengaktualisasikan diri pada dasarnya hanya memenuhi potensi dirinya sendiri. Dengan demikian, seseorang bisa saja menjadi tolol, boros, sombong dan tidak sopan sekaligus, tetapi masih tetap bisa mengaktualisasikan dirinya. Orang yang mampu mencapai aktualisasi diri hanya kurang dari satu persen, sebab tidak banyak dari kita yang bisa memenuhi semua kebutuhan yang lebih rendah dalam hierarki.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

#### 1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Seseorang karyawan yang mempunyai minat yang tinggi ditandai dengan:

- a) Perasaan senang bekerja
- b) Kesesuaian bekerja sesuai dengan keinginan
- c) Merasa sesuai dengan kebijakan pimpinan

#### 2. Sikap Positif

Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-

baiknya. Seorang karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya ditandai dengan:

- a) Merasa senang apabila target yang diinginkan perusahaan terpenuhi
- b) Mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan
- c) Mempunyai disiplin kerja yang tinggi

### 3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya. Rangsangan berupa gaji atau upah, bonus, intensif banyak menarik orang karena memberikan pengaruh terhadap kepuasan seseorang diluar pekerjaan. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan oleh penerima gaji itu antara lain.

- a) Gaji memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan fisik serta keluarganya.
- b) Gaji jika cukup besarnya mungkin dapat pula dipakai untuk membeli kebutuhan lain yang bersifat sekunder.
- c) Gaji sering pula dipandang sebagai simbol kekayaan.
- d) Gaji juga menempatkan seseorang pada kedudukan yang tinggi dalam status dan gengsi sosial.

### **b. Tujuan Motivasi**

Tujuan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan ialah agar karyawan dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Selain itu agar dapat memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja. Motivasi juga bertujuan untuk dapat mendorong berkembangnya

motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja. Akan tetapi tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi di dalam individu. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa, "Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi.

Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia. Mangkunegara (2014) mengemukakan 6 (enam) indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu :

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang ingin dicapai oleh seorang manajer dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran – saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
3. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.

4. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang – orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif
5. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.
6. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang – orang yang berada dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

## B. Tinjauan Empiris

**Tabel.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.	Samuel D.C. Pasla (2015)	“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja PNS di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara ”	Variabel X (Demokratis, Partisipatif, Delegatif, Otoriter) Variabel Y (Motivasi Kerja)	Hasil analisis sederhana hubungan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pns di Dinas Energi SDM Sulut didapat $Y = 7,4132 + 0,8401X$ . Koefisien arah regresi $(b) = 0,6806$ mempunyai makna bahwa hubungan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pns ialah positif sebesar 1:0,8401.
2.	Sumardianti (2016)	“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa ”	Variabel X (Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, Delegasi), Variabel Y (Motivasi Kerja)	Dari tabel menunjukkan bahwa $F_{hitung} (35,569) > F_{tabel} (2,57)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang diterima adalah $H_1$ yang berarti variabel X secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

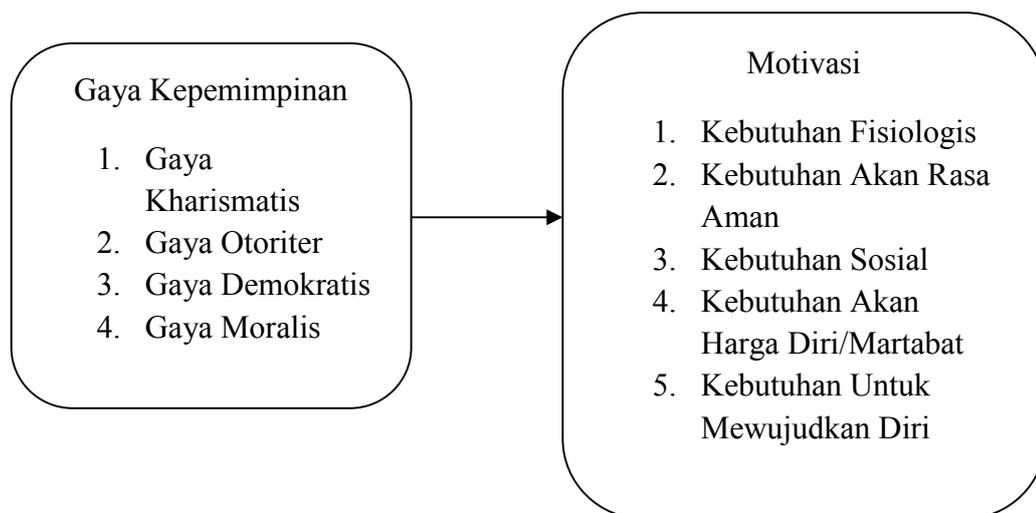
				variabel Y (Motivasi Kerja).
3.	Elzi Syaiyid (2013)	“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers) ”	Variabel X <sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan Direktif), Variabel X <sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan Suportif), Variabel X <sub>3</sub> (Gaya Kepemimpinan Partisipatif), variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)	Hasil uji validitas untuk X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> adalah valid karena seluruhnya memiliki nilai koefisien korelasi > 0,300. Untuk Variabel Y adalah valid karena seluruhnya memiliki nilai koefisien korelasi > 0,300.
4.	Octavianus Takandjandji (2015)	“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ”	Variabel X <sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan) dan Y (Motivasi Kerja Pegawai) ”	Hasil olah tabulasi silang dilakukan dengan melihat nilai asymp sig (2-sided). Tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai asymp sig lebih kecil dari nilai kritis yang sebesar 0,05. Maka, disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan variabel motivasi kerja.
5.	Ilham Mawardi Siwesdi (2012)	“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ”	Variabel X (Gaya Kepemimpinan), Y (Motivasi Kerja)	Dari hasil analisis terlihat adanya hubungan yang kuat antara variabel X dengan variabel

				Y, yaitu sebesar 0,651.
--	--	--	--	-------------------------

( Dari Berbagai Jurnal Tahun 2012 – 2016)

### C. Kerangka Konsep

Gaya kepemimpinan serorang pemimpin dalam suatu instansi atau perusahaan sangat menentukan efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan motivasi kerja terbangun dari gaya kepemimpinan.



### D. Hipotesis

Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* bertujuan untuk meneliti fenomena yang sudah terjadi dan kemudian mencoba mencari keterkaitannya dengan variabel lain. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja di kantor kecamatan Libureng kabupaten Bone Jl. Ceppaga pada bulan Juni 2018.

#### C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan	Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kharismatis</li> <li>2. Gaya Otoriter</li> <li>3. Gaya Demokratis</li> <li>4. Gaya Moralis</li> </ol>
2.	Motivasi	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan Akan Rasa</li> </ol>

		seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2014).	Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Harga Diri/Martabat 5. Kebutuhan Untuk Mewujudkan Diri
--	--	---	--

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiono (2013), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Libureng kabupaten Bone, sehingga total populasinya berjumlah 16 pegawai.

##### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil pupolasi yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh pupolasi (Sugiono, 2013). Sampel dari penelitian ini seluruh pegawai pada kantor kecamatan Libureng kabupaten Bone. Jika pupolasi relatif kecil ( $n < 100$ ), maka sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Maka, sampel yang diteliti berjumlah 16 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### a. Penelitian Lapangan

#### 1. Observasi atau pengamatan

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dengan memperhatikan, melihat dan mendengar langsung di lokasi penelitian sehingga di peroleh suatu gambaran yang nyata dan jelas tentang obyek yang akan diteliti.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dokumen-dokumen yang diambil dari instansi seperti struktur organisasi dan uraian tugas dari pegawai.

#### 3. Angket (*questionnaire*)

Angket (*questionnaire*) yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala bertingkat dengan skala 1 sampai 4. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= kurang setuju, dan 4= setuju dan 5 = sangat setuju. Hal ini dilakukan untuk menghilangkan jawaban responden yang bersifat ragu-ragu akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi informasi yang dapat diambil dari responden. Untuk pernyataan yang sifatnya berkembalikan skornya juga dibalik.

Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

## **F. Teknik Analisis**

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran instansi yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden.

### **2. Uji Instrumen Penelitian**

Beberapa karakteristik instrumen yang baik adalah valid dan reliabel. Valid artinya suatu instrumen dapat dikatakan valid jika betul-betul mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Reliabel, artinya suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal jika ia

mempunyai hasil yang taat asas (consistent). Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari person, yaitu :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variable X dan Y

$\sum x$  : Jumlah skor butir soal

$\sum y$  : Jumlah skor total

$\sum xy$  : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat dari skor butir

N : Jumlah responden

b. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrument. Sugiono (2013), mengatakan bahwa instrument yang realibel adalah instrumen bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menghitung realibilitas instrumen digunakan rumus Cronbach Alpha (a).

Rumusnyalah :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : realibilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_t^2$  : jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  : varians total

(Sugiono, 2013)

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Adapun langkah terakhir dalam menganalisis data ini adalah menentukan persamaan garis regresi linier sederhana untuk meramalkan rata-rata variabel terikat apabila variabel bebas diketahui. Menurut Riduwan (2011), regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari hubungan oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti memiliki satu variabel terikat, yaitu gaya kepemimpinan dan variabel bebasnya adalah motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap Y, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan cara menghitung satu persatu antara variabel X terhadap variabel Y. Adapun bentuk persamaan regresi linier sederhana Sugiono (2013) sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = harga atau nilai peramalan untuk variabel X dan variabel Y yang berkaitan dengan suatu nilai tetap pada variabel X

a = Koefisien regresi yang menunjukkan bilangan konstan

b = Koefisien regresi yang menunjukkan arah regresi linier

e = Margin Error

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Sugiono, 2013).

#### 5. Pengujian Hipotesis

Menurut pendapat M. Iqbal Hasan (2014), "Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut". Hipotesis merupakan bagian penting dalam suatu penelitian, karena dengan adanya hipotesis, penelitian menjadi lebih terarah. Hipotesis dapat dijadikan sebagai petunjuk ke arah penyelidikan lebih lanjut. Oleh karena itu, hipotesis harus di uji kebenarannya melalui uji statistik.

## 1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pada penelitian ini digunakan uji satu pihak kanan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis dan untuk memperkuat didalam menganalisis data, peneliti menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan program software SPSS V.20.0 for Windows. Data hasil Uji t bersumber pada output tabel One-Sample Test, kemudian pengujian dilakukan dengan membandingkan antara dan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Merumuskan hipotesis:
  - b) Menentukan t hitung dan signifikansi. Dari output tabel One-Sample Test dapat dilihat hasil perolehan dan signifikansinya.
  - c) Menentukan dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel bebas) = 1, dan df 2 (n-k-1). n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen.
  - d) Kriteria pengujian:
    - Jika  $\leq$  maka  $H_0$  diterima
    - Jika  $>$ , maka  $H_0$  ditolak
  - e) Membuat kesimpulan
- Membandingkan antara t hitung dan t tabel kesimpulan didapat dari kriteria pengujian.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Kecamatan Libureng Kabupaten Bone**

Sejarah mencatat bahwa Bone merupakan salah satu kerajaan besar di nusantara pada masa lalu. Kerajaan Bone yang dalam catatan sejarah didirikan oleh Manurungng E Rimatajang pada tahun 1330, mencapai puncak kejayaannya pada masa pemerintahan Latenritatta Towappatunru Daeng Serang Datu Mario Riwawo Aru Palakka Malampee Gemmekna Petta Torisompae Matinroe Ri Bontoala, pertengahan abad ke-17 (A. Sultan Kasim, 2002). Kebesaran kerajaan Bone tersebut dapat pelajaran dan hikmah yang memadai bagi masyarakat Bone saat ini dalam rangka menjawab dinamika pembangunan dan perubahan-perubahan sosial, perubahan ekonomi, pergeseran budaya serta dalam menghadapi kecenderungan yang bersifat global.

Belajar dan mengambil hikmah dari sejarah kerajaan Bone pada masa lalu minimal terdapat tiga hal yang bersifat mendasar untuk diaktualisasikan dan dihidupkan kembali karena memiliki persesuaian dengan kebutuhan masyarakat Bone dalam upaya menata kehidupan kearah yang lebih baik. Ketiga hal yang dimaksud adalah:

Pertama, pelajaran dan hikmah dalam bidang politik dan tata pemerintahan. Dalam hubungannya dengan bidang ini, sistem kerajaan Bone pada masa lalu sangat menjunjung tinggi kedaulatan rakyat atau dalam

terminology politik modern dikenal dengan istilah demokrasi. Ini dibuktikan dengan penerapan representasi kepentingan rakyat melalui lembaga perwakilan mereka di dalam dewan adat yang disebut “ade’ pitue”, yaitu tujuh orang pejabat adat yang bertindak sebagai penasehat raja.

Segala sesuatu yang terjadi dalam kerajaan dimusyawahkan oleh ade’ pitue dan hasil keputusan musyawarah disampaikan kepada raja untuk dilaksanakan. Selain itu di dalam penyelenggaraan pemerintah sangat mengedepankan azas kemanusiaan dan musyawarah. Prinsip ini berawal dari pesan Kajaolaliddong seorang cerdik cendikia Bone yang hidup pada tahun 1507-1586 yang pernah disampaikan oleh Raja Bone seperti dikemukakan oleh Wiwiek P Yoesoep ( 1982:10) bahwa terdapat empat faktor yang membesarkan kerajaan yaitu:

- Seuwani, Temmatinroi Matanna Arung MangkauE mitai munrinna gauE (Mata Raja tak terpejam memikirkan segala perbuatan).
- Maduanna, Maccapi Arung MangkauE duppai ada’ (Raja harus pintar menjawab kata-kata).
- Matellunna, Maccapi Arung MangkauE mpinru ada’ (Raja harus pintar membuat kata-kata atau jawaban).
- Maepa’na, Tekkalupai surona mpawa ada tongeng (Duta tidak lupa menyampaikan kata-kata yang benar).

Pesan Kajaolaliddong ini antara lain dapat diinterpretasikan kedalam pemaknaan yang mendalam bagi seorang raja betapa pentingnya perasaan, pikiran dan kehendak rakyat dipahami dan disikapi.

Kedua, yang menjadi pelajaran dan hikmah dari sejarah Bone terletak pada pandangan yang meletakkan kerjasama dengan daerah lain, dan pendekatan diplomasi sebagai bagian penting dari usaha membangun negeri agar menjadi lebih baik. Urgensi terhadap pandangan seperti itu tampak jelas ketika kita menelusuri puncak-puncak kejayaan Bone dimasa lalu. Sebagai bentuk monumental dari pandangan ini dikenal dalam sejarah akan perjanjian dan ikrar bersama kerajaan Bone, Wajo, dan Soppeng yang melahirkan TELLUM POCCOE atau dengan sebutan lain “LaMumpatue Ri Timurung” yang dimaksudkan sebagai upaya memperkuat posisi kerajaan dalam menghadapi tantangan dari luar.

Kemudian pelajaran dan hikmah yang ketiga dapat dipetik dari sejarah kerajaan Bone adalah warisan budaya kaya dengan pesan. Pesan kemanusiaan yang mencerminkan kecerdasan manusia Bone pada masa lalu. Banyak referensi yang bisa dipetik dari sari pati ajaran agama Islam dalam menghadapi kehidupan, dalam menjawab tantangan pembangunan dan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang semakin cepat. Namun yang terpenting adalah bahwa semangat religiusitas orang Bone dapat menjawab perkembangan zaman dengan segala bentuk dan dinamikanya. Demikian halnya (Kabupaten Bone) potensi besar yang dimiliki di segala bidang, yang dapat dimanfaatkan bagi pembangunan demi kemakmuran rakyat.

Potensi yang beragam seperti dalam bidang pertanian, perkebunan, kelautan, pariwisata dan potensi lainnya. Demikian masyarakatnya dengan berbagai latar belakang pengalaman dan pendidikan dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk mendorong pelaksanaan pembangunan Bone itu sendiri. Walaupun Bone memiliki warisan sejarah dan budaya yang cukup memadai,

potensi sumber daya alam serta dukungan SDM, namun patut digaris bawahi jika saat ini dan untuk perkembangan ke depan Bone akan berhadapan dengan berbagai perubahan dan tantangan pembangunan yang cukup berat. Oleh karena itu diperlukan pemikiran, gagasan dan perencanaan yang tepat dalam mengorganisir warisan sejarah, kekayaan budaya, dan potensi yang dimiliki ke dalam suatu pengelolaan pemerintahan dan pembangunan.

Kecamatan Libureng merupakan salah satu kecamatan yang berada dibagian selatan Kabupaten Bone Propinsi Sulawesi Selatan yang berjarak sekitar 110 km dari ibukota kabupaten. Mempunyai luas daerah sebesar 344,25 ha, merupakan kedua daerah kecamatan terbesar dikabupaten Bone setelah kecamatan Bontocani. Secara astronomis terletak dalam posisi 4036-5006' Lintang Selatan dan antara 119042'-120040' Bujur Timur dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Utara : berbatasan dengan Kecamatan Ponre

Sebelah Timur : berbatasan dengan Kecamatan Patimpeng

Sebelah Barat : berbatasan dengan Kecamatan Salomekko

Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Kahu

Berdasarkan catatan stasiun klimatologi, rata-rata temperatur Kecamatan Libureng pada umumnya sekitar 28,50C dengan suhu minimum 25,60C dan suhu maksimum sekitar 280C. Di kecamatan Libureng beriklim tropis dengan 2 musim yaitu musim kemarau dan musim hujan di kecamatan Libureng dibagi dalam 20 desa.

## **2. Tempat dan Kedudukan Instansi**

Kantor Kecamatan Libureng berlokasi di Kelurahan Ceppaga.

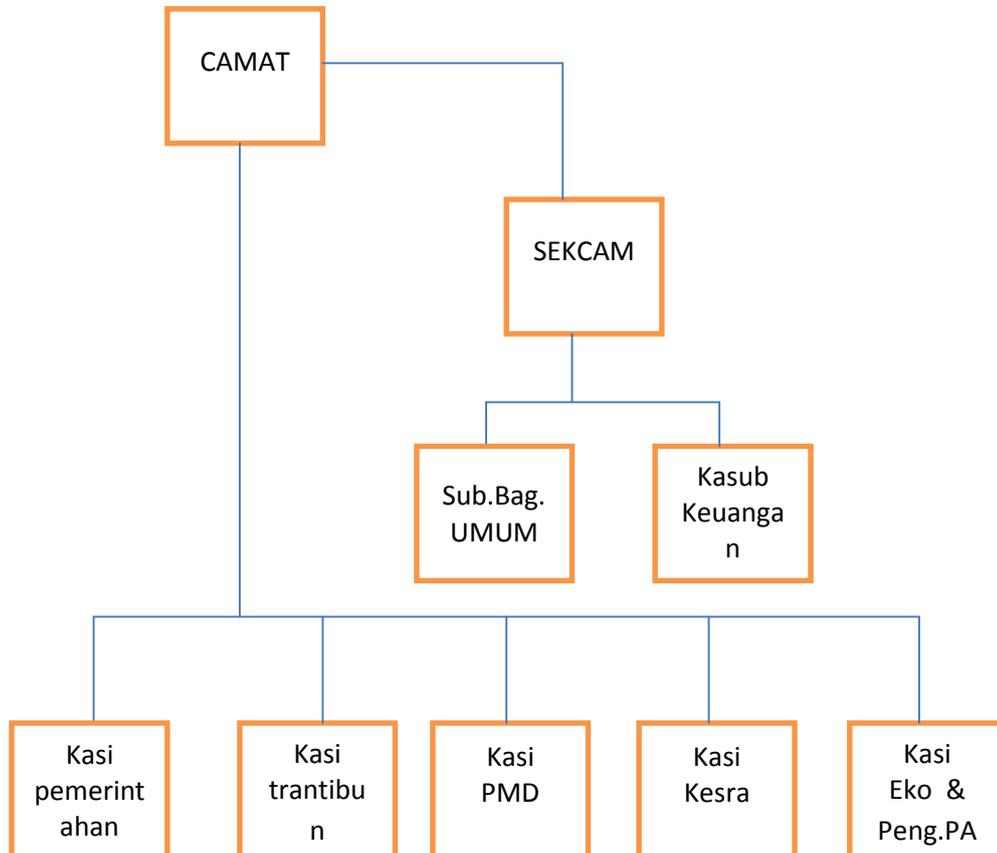
## **3. Bentuk dan Badan Hukum Instansi**

Bentuk dan Badan hukum Kantor Kecamatan Libureng adalah milik Negara (Pemerintah) .

## **4. Struktur Organisasi**

### **4.1 Sekretariat**

1. Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan kecamatan.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ayat Peraturan ini, Sekretariat mempunyai fungsi :
  - a. Pelaksanakan pengelolaan ketatausahaan;
  - b. Pelaksanaan urusan kepegawaian kecamatan;
  - c. Pelaksanaan urusan keuangan;
  - d. Pelaksanaan urusan perlengkapan;
  - e. Pelaksanaan urusan umum dan rumah tangga;
  - f. Pelaksanaan koordinasi terhadap terhadap penyusunan perencanaan dan program kerja kecamatan.

**Gambar Sturuktur Organisasi**

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian pegawai Kantor Kecamatan Libureng kabupaten Bone. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 16 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

## 1. Hasil Analisis Deskriptif

### a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Adapun Deskriptif responden sebagai berikut:

#### 1) Jenis Kelamin

Deskriptif karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent t
Valid	LAKI-LAKI	12	75,0
	PEREMPUAN	4	25,0
	Total	16	100,0

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa responden Pegawai yaitu Pegawai laki-laki sebanyak 12 orang atau sekitar 75% dan perempuan sebanyak 4 orang atau sekitar 25%.

#### 2. Usia

Deskriptif karakteristik responden berdasarkan Usia disajikan pada tabel berikut ini

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>USIA</b>			
		Frequenc y	Perce nt
Valid	27-35	5	31,3
	36-44	6	37,5
	45-53	4	25,0
	>54	1	6,3
	Total	16	100,0

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 27 sampai 35 tahun dengan jumlah 5 responden atau sekitar 31,3%, 36-44 tahun dengan jumlah 6 responden atau sekitar 37,5%, 45-53 tahun dengan jumlah 4 responden atau sekitar 25,0%, 54 tahun ke atas dengan jumlah 1 orang atau sekitar 6,3%.

### 3. Pendidikan

Deskriptif karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini ;

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>PENDIDIKAN</b>			
		Frequenc y	Perce nt
Valid	SMA	5	31,3
	DIPLOMA	2	12,5
	SARJANA	7	43,8
	PASCASARJANA	2	12,5
	Total	16	100,0

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi empat kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1 dengan jumlah 7 responden dengan presentase 43,8%, tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 5 responden dengan persentase 31,3%, tingkat pendidikan Diploma 2 responden dengan persentase 12,5% dan pascasarjana 2 responden dengan 12,5%.

#### 4. Lama Bekerja

Deskriptif karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja disajikan pada tabel berikut ini ;

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>LAMA_BEKERJA</b>			
		Frequency	Percent
Valid	2-12	11	68,8
	13-23	3	18,8
	24-34	2	12,5
	Total	16	100,0

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja yaitu 2-12 tahun dengan jumlah 11 responden atau sekitar 68,8%, 13-23 tahun dengan jumlah 3 responden atau sekitar 18,8%, 24-34 tahun dengan jumlah 2 responden atau sekitar 12,5%.

## b. Data Tabulasi

## 1. Analisis persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan

<b>X11</b>			
		Frequency	Percent
Pemimpin anda selalu memperhatikan pekerjaan bawahannya.	S	7	43,8
	SS	9	56,3
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator X11 pemimpin anda selalu memperhatikan pekerjaan bawahannya, yang memilih setuju 7 responden atau 43,8 % dan yang memilih sangat setuju 9 responden atau 56,3 %.

<b>X12</b>			
		Frequency	Percent
Pemimpin anda selalau menjaga hubungan dengan bawahannya	S	2	12,5
	SS	14	87,5
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator X12 Pemimpin anda selalau menjaga hubungan dengan bawahannya, yang memilih setuju 2 responden atau 12,5 % dan yang memilih sangat setuju 14 responden atau 87,5 %.

<b>X13</b>			
		Frequency	Percent
Pemimpin anda selalu memberikan semangat kerja	S	4	25,0
	SS	12	75,0
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator X13 Pemimpin anda selalu memberikan semangat kerja, yang memilih setuju 4 responden atau 25,0 % dan yang memilih sangat setuju 12 responden atau 75,5 %.

<b>X14</b>			
		Frequency	Percent
Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan anda	STS	1	6,3
	N	1	6,3
	S	8	50,0
	SS	6	37,5
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator X14 Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan anda, yang memilih sangat tidak setuju 1 responden atau 6,3 %, yang memilih netral 1 responden atau 6,3 %, yang memilih setuju 8 responden atau 50,0 % dan yang memilih sangat setuju 6 responden atau 37,5 %.

<b>X15</b>			
		Frequency	Percent
Setiap ada masalah dalam pekerjaan pimpinan anda selalu melibatkan bawahannya	TS	1	6,3
	N	2	12,5
	S	8	50,0
	SS	5	31,3
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator X15 Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan anda, yang memilih sangat tidak setuju 1 responden atau 6,3 %, yang memilih netral 2 responden 12,5 %, yang memilih setuju 8 responden atau 50,0 % dan yang memilih sangat setuju 5 responden atau 31,3 %.

<b>X16</b>			
		Frequenc y	Percent
Pimpinan anda selalu menghargai bawahannya	S	4	25,0
	SS	12	75,0
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator X16 Pemimpin anda selalu memberikan semangat kerja, yang memilih setuju 4 responden atau 25,0 % dan yang memilih sangat setuju 12 responden atau 75,0 %.

## 2. Persepsi Responden Tentang Motivasi

<b>Y11</b>			
		Frequency	Percent
Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan dalam lingkungan yang sulit sekalipun	TS	1	6,3
	S	12	75,0
	SS	3	18,8
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator Y11 Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan dalam lingkungan yang sulit sekalipun, yang memilih tidak setuju 1 responden atau 6,3 % dan yang memilih setuju 12 responden atau 75,0 %, yang memilih sangat setuju 3 responden atau 18,8 %.

Y12			
		Frekuensi	Percent
Gagasan atau pemikiran anda dapat diikuti teman sekantor dan hasilnya positif	S	13	81,3
	SS	3	18,8
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator Y12 Gagasan atau pemikiran anda dapat diikuti teman sekantor dan hasilnya positif, yang memilih setuju 13 responden atau 81,2 % dan yang memilih sangat setuju 3 responden atau 18,8 %.

Y13			
		Frekuensi	Percent
Anda bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk diselesaikan	STS	1	6,3
	N	1	6,3
	S	13	81,3
	SS	1	6,3
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator Y13 Anda bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk diselesaikan, yang memilih sangat tidak setuju 1 responden atau 6,3 %, yang memilih netral 1 responden 6,3 %, yang memilih setuju 13 responden atau 81,3 % dan yang memilih sangat setuju 1 responden atau 6,3 %.

Y14			
		Frequency	Percent
Anda selalu menerima saran untuk memahami suatu masalah untuk menyelesaikan pekerjaan	S	10	62,5
	SS	6	37,5
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator Y14 Anda selalu menerima saran untuk memahami suatu masalah untuk menyelesaikan pekerjaan, yang memilih setuju 10 responden atau 62,5 % dan yang memilih sangat setuju 6 responden atau 37,5 %.

Y15			
		Frequency	Percent
Anda meningkatkan potensi diri anda melalui pendidikan ataupun pelatihan	S	12	75,0
	SS	4	25,0
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator Y15 Anda meningkatkan potensi diri anda melalui pendidikan ataupun pelatihan, yang memilih setuju 12 responden atau 75,0 % dan yang memilih sangat setuju 4 responden atau 25,0 %.

Y16			
		Frequency	Percent
Anda terdorong berhubungan dengan teman sekantor atas dasar sosial	N	1	6,3
	S	11	68,8
	SS	4	25,0
	Total	16	100,0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018

Indikator Y16 Anda terdorong berhubungan dengan teman sekantor atas dasar sosial, yang memilih netral 1 responden atau 6,3 %, yang

setuju 11 responden atau 68,8 % dan yang memilih sangat setuju 4 responden atau 25,0 %.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation	Syarat	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X)</b>	X.1	0.701	>0,497	Valid
	X.2	0.703	>0,497	Valid
	X.3	0.604	>0,497	Valid
	X.4	0.507	>0,497	Valid
	X.5	0.603	>0,497	Valid
	X.6	0.501	>0,497	Valid
<b>Motivasi Kerja (Y)</b>	Y.1	0.509	>0,497	Valid
	Y.2	0.707	>0,497	Valid
	Y.3	0.698	>0,497	Valid
	Y.4	0.671	>0,497	Valid
	Y.5	0.734	>0,497	Valid
	Y.6	0.548	>0,497	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui angka r hitung untuk item X.1 adalah sebesar 0,701, item X.2 sebesar 0,703, item X.3 sebesar 0,604, item X.4 sebesar 0,507, item X.5 sebesar 0,603, item X.6 sebesar 0,501, item Y.1 sebesar 0,509, item Y.2 sebesar 0,707, item Y.3 sebesar 0,698, item Y.4 sebesar 0,671, item Y.5 sebesar 0,734, dan item Y.6 sebesar 0,548. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 6 adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,497).

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**➤ **Gaya Kepemimpinan (X)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.306	6

➤ **Motivasi Kerja (Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.715	6

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka cronbach alpha adalah sebesar 0,818 dan 0,751. Angka tersebut lebih besar dari nilai minimal cronbach alpha 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah reliabel atau handal.

### 3. Analisis Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,338	3,743		1,426	,176
Kepemimpinan	,787	,104	,896	7,555	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018*

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 5,338, sedang nilai kepemimpinan (b/koeffisien regresi) sebesar 0,787, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,338 + 0,787X$$

Dimana:

X = variabel independent (Gaya Kepemimpinan)

Y = variabel dependent (Motivasi Pegawai)

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koesifien regresi

e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a =5,338 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan konstan atau X = 0, maka Motivasi Pegawai sebesar 5,338 b=0,787menunjukkan

bahwa setiap Gaya Kepemimpinan akan mendorong Motivasi Pegawai sebesar 0,787.

#### 4. Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,789	1,94809

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2018*

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,3% Motivasi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan 19,7 % di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## 5. Uji Hipotesis

### 1. Uji t (parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,338	3,743		1,426	,176
Kepemimpinan	,787	,104	,896	7,555	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

#### a) Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Pegawai.

H1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Pegawai.

Nonfinansial dengan Motivasi Pegawai.

#### b) Mentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

#### c) Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima (H1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) *Significancy*

Ho ditolak (H1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) *>Significancy*

#### d) Kesimpulan

Karena taraf nyata  $(0,05) > \text{Significancy } (0,000)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Pegawai bahwa  $H_0$  Diterima Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng Kab. Bone.

### C. Pembahasan

#### 1. Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan

Pemimpin Kantor Kecamatan Libureng selalu memperhatikan pekerjaan pegawai, Pemimpin Kantor Kecamatan Libureng selalu menjaga hubungan dengan bawahannya, Pemimpin Kantor Kecamatan Libureng selalu memberikan semangat kerja. Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan Kantor Kecamatan Libureng perlu dikordinasikan, Setiap ada masalah dalam pekerjaan pimpinan Kantor Kecamatan Libureng kurang melibatkan bawahannya, Pimpinan Kantor Kecamatan Libureng selalu menghargai bawahannya. Hal ini juga terjadi di Kantor Kecamatan Warokumba Utara, dimana pimpinannya selalu menjaga hubungan yang baik kepada pegawainya, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi. Namun yang berbeda disini, yaitu pimpinan kantor Camat Warokumba selalu berkonsultasi dengan pegawai setiap ada masalah.

#### 2. Persepsi Pegawai Tentang Motivasi Pegawai

Pegawai dapat kurang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan dalam lingkungan yang sulit sekalipun, Gagasan atau pemikiran Pegawai dapat diikuti teman sekantor dan hasilnya positif,

pegawai kurang bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk diselesaikan, pegawai selalu menerima saran untuk memahami suatu masalah untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai meningkatkan potensi diri melalui pendidikan ataupun pelatihan, pegawai terdorong berhubungan dengan teman sekantor atas dasar sosial.

Dari hasil regresinya konstantanya 5,338 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan konstan atau  $X = 0$ , maka konstanta Motivasi Pegawai sebesar 5,338 sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,787 menunjukkan bahwa setiap Gaya Kepemimpinan akan mendorong Motivasi Pegawai sebesar 0,787.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,803, hal ini menunjukkan bahwa 80,3% Motivasi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sedangkan 19,7 % di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,338	3,743		1,426	,176
Kepemimpinan	,787	,104	,896	7,555	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana :

- Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi (Y)
- Berdasarkan nilai t : diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,555 > t_{tabel}$  2.145, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan X berpengaruh pada Motivasi (Y)

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik, nilai koefisien determinasi sebesar 80,3 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sebesar 80,3 % ditentukan oleh kepemimpinan, sedangkan sisanya 19,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk uji keberartian koefisien determinasi diperoleh harga  $t_{hitung} = 7,555$ , sedangkan  $t_{tabel} = 2.145$ . hal ini berarti bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima., artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone dapat diterima.

#### B. Saran

1. Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone perlu dikordinasikan dengan pegawai.
2. Setiap ada masalah dalam pekerjaan pimpinan Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone perlu melibatkan bawahannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afin, Murtie. 2012. *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Hasan, Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2014. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurgiyantoro, Burhan. 2012 . *Penilaian Pembelajaran Bahasa*. Yogyakarta: BPF.
- Oktavianus. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumba Timur*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Riduwan. 2011. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sjafri dan Aida . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Syaidam. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Press.
- Tisnawati, Erni dan Kurniawan Saefullah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Yusnawati. 2016. *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Warukomba Utara Kabupaten Buton Utara*. Buton : Universitas Halu Oleo.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

### 1. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone.

### 2. Identitas Responden

- Nama Responden : ..... (Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia : .....
- Pendidikan Terakhir : .....

### 3. Petunjuk Pengisian

Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian nomor 4, yaitu dengan memberikan tanda lingkaran pada kolom yang tersedia untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Adapun penjelasan untuk masing-masing kolom jawaban yaitu :

**Tabel 8. Skor Penilaian Kuesioner**

KETERANGAN		SKOR
<b>STS</b>	: Sangat Tidak Setuju	1
<b>TS</b>	: Tidak Setuju	2
<b>N</b>	: Netral	3

<b>S</b>	: Setuju	4
<b>SS</b>	: Sangat Setuju	5

#### 4. Pertanyaan

##### 1. Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin anda selalu memperhatikan pekerjaan anda.					
2	Pemimpin anda selalau menjaga hubungan dengan bawahannya					
3	Pemimpin anda selalu memberikan semangat kerja.					
4	Segala keputusan selalu dibuat oleh pimpinan anda					
5	Setiap ada masalah dalam pekerjaan pimpinan anda selalu melibatkan bawahannya					
6	Pimpinan anda selalu menghargai bawahannya					

##### 2. Motivasi (Y)

No	Pertanyaan	STS	ST	N	S	SS
1	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan dalam lingkungan yang sulit sekalipun.					
2	Gagasan atau pemikiran anda dapat diikuti teman sekantor dan hasilnya positif					
3	Anda bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk diselesaikan					
4	Anda selalu menerima saran untuk					

	memahami suatu masalah untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Anda meningkatkan potensi diri anda melalui pendidikan ataupun pelatihan					
6	Anda terdorong berhubungan dengan teman sekantor atas dasar sosial					

**LAMPIRAN 2. TABULASI GAYA KEPEMIMPINAN (X)**

NO	X						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	4	4	5	28
2	4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	5	3	5	28
4	5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	5	4	4	5	27
6	5	4	5	1	2	5	22
7	4	5	4	4	5	4	26
8	4	5	4	4	4	5	26
9	5	5	5	4	4	4	27
10	5	5	5	4	4	5	28
11	5	5	4	5	5	4	28
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	4	5	29
14	4	5	5	4	4	5	27
15	4	5	5	4	4	4	26
16	4	5	4	3	3	5	24

**LAMPIRAN 3. TABULASI MOTIVASI KERJA**

NO	Y						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	3	5	5	5	26
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	4	26
5	5	4	4	5	5	5	28
6	5	4	1	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	5	4	4	4	4	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	5	4	5	4	4	26
16	2	4	4	4	4	3	21

#### LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	sumx
X1	Pearson Correlation	1	-.333	.364	.111	-.086	.073	-.701
	Sig. (2-tailed)		.207	.166	.682	.752	.789	.795
	N	16	16	16	16	16	16	16
X2	Pearson Correlation	-.333	1	-.218	.429	.257	-.218	.703
	Sig. (2-tailed)	.207		.417	.098	.336	.417	.111
	N	16	16	16	16	16	16	16
X3	Pearson Correlation	.364	-.218	1	.073	-.131	.333	-.604
	Sig. (2-tailed)	.166	.417		.789	.629	.207	.690
	N	16	16	16	16	16	16	16
X4	Pearson Correlation	.111	.429	.073	1	.752**	-.073	.507
	Sig. (2-tailed)	.682	.098	.789		.001	.789	.248
	N	16	16	16	16	16	16	16
X5	Pearson Correlation	-.086	.257	-.131	.752**	1	-.306	.603
	Sig. (2-tailed)	.752	.336	.629	.001		.250	.353
	N	16	16	16	16	16	16	16
X6	Pearson Correlation	.073	-.218	.333	-.073	-.306	1	-.501
	Sig. (2-tailed)	.789	.417	.207	.789	.250		.456
	N	16	16	16	16	16	16	16
sumx	Pearson Correlation	-.071	.414	-.108	.307	.249	-.201	1
	Sig. (2-tailed)	.795	.111	.690	.248	.353	.456	
	N	16	16	16	16	16	16	16

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

## LAMPIRAN 5. UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	sumy
Y1	Pearson Correlation	1	.198	-.213	.319	.384	.687**	-.509
	Sig. (2-tailed)		.463	.428	.229	.142	.003	.244
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y2	Pearson Correlation	.198	1	.310	.289	.092	.133	.707
	Sig. (2-tailed)	.463		.243	.277	.733	.623	.247
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y3	Pearson Correlation	-.213	.310	1	.180	.134	.083	.698
	Sig. (2-tailed)	.428	.243		.505	.621	.761	.127
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y4	Pearson Correlation	.319	.289	.180	1	.745**	.460	-.671
	Sig. (2-tailed)	.229	.277	.505		.001	.073	.795
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y5	Pearson Correlation	.384	.092	.134	.745**	1	.617*	-.734
	Sig. (2-tailed)	.142	.733	.621	.001		.011	.206
	N	16	16	16	16	16	16	16
Y6	Pearson Correlation	.687**	.133	.083	.460	.617*	1	-.548
	Sig. (2-tailed)	.003	.623	.761	.073	.011		.584
	N	16	16	16	16	16	16	16
sumy	Pearson Correlation	-.309	.307	.398	-.071	-.334	-.148	1
	Sig. (2-tailed)	.244	.247	.127	.795	.206	.584	
	N	16	16	16	16	16	16	16

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 6. UJI REALIBILITAS

### ➤ Gaya Kepemimpinan (X)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.306	6

### ➤ Motivasi Kerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.715	6

## LAMPIRAN 7. UJI KETEPATAN MODEL

### 1. KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,789	1,94809

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

### 2. UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,338	3,743		1,426	,176
Kepemimpinan	,787	,104	,896	7,555	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

## LAMPIRAN 8. UJI REGRESI SEDERHANA SPSS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,338	3,743		1,426	,176
Kepemimpinan	,787	,104	,896	7,555	,000

a. Dependent Variable: Prestasi

LAMPIRAN 9. Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 10. DISTRIBUSI TABEL NILAI  $F_{0,05}$

DISTRIBUTION TABEL NILAI  $F_{0,05}$   
DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	$\infty$
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,88	1,83	1,77	1,71	1,64	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,86	1,81	1,75	1,69	1,63	1,35	1,22
$\infty$	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,87	1,81	1,75	1,69	1,63	1,32	1,22	1,00

## Biografi Penulis



Sulham, panggilan Chullank lahir di Dekko pada tanggal 05 Juni 1996 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Amir dan Alm. Ibu Nurhaedah. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Pelantikan, Katangka, Makassar, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres 6/75 Mappesangka lulus tahun 2008, SMPN 1 Ponre lulus tahun 2011, SMA Negeri 1 Lappariaja (sekarang menjadi SMA Negeri 5 Bone) lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.