

**PENGARUH KEPEMIMPINAN BUPATI PERIODE 2016-2021  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI  
KABUPATEN BIMA**

Disusun dan diusulkan oleh

**HARDYANTI**  
Nomor Stambuk : 10561 04724 13



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN BUPATI PERIODE 2016-2021  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI  
KABUPATEN BIMA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh

**HARDYANTI**

Nomor Stambuk : 10561 04724 13

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2017**

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima

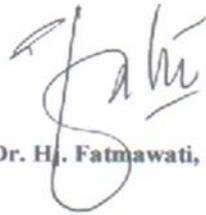
Nama Mahasiswa : Hardyanti

Nomor Stambuk : 10561 04724 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Hj. Fatmawati, M.Si

Pembimbing II

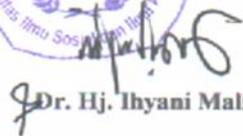


Dr. Muhammad Tahir, M.Si

Mengetahui:



Dekan  
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

### PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan / Undangan Menguji Ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0093/FSP/A.I-VIII/VIII/I/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.I) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari rabu, 24 Januari 2018.

### TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji,

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si



2. Abd Kadir Adys, SH, MM



3. Dr.Hj. Fatmawati, M.Si



4. Dra. Hj. Juliati Saleh, M.Si



**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Hardyanti

Nomor Stambuk : 10561 04724 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 18 Oktober 2017

Yang Menyatakan,

Hardyanti

## ABSTRAK

**HARDYANTI, Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima** (dibimbing oleh Hj. Fatmawati dan Muhammad Tahir).

Pelaksanaan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yakni seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, data pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap motivasi kerja pegawai dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Data tersebut dianalisis secara statistik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai yang dipilih secara *Proportionate Statified Random Sampling* dari 316 anggota populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima mencapai nilai 76,8% atau berada dalam kategori baik, motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima mencapai nilai 79% atau berada dalam kategori baik. Kemudian dari hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima

**Kata kunci :** *kepemimpinan, motivasi kerja pegawai*

## KATA PENGANTAR

*“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”*

Dengan memanjatkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kehadiran Allah S.W.T, atas Rahmat dan Taufiq-Nya jualah sehingga penulisan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima”* dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga yang sebesar-besarnya dan sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua terkasih ayahanda tercinta Muhtar dan Ibunda tercinta St. Salmah atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan serta segenap do'a yang dipanjatkan dalam mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh keikhlasan, dan kepada Kakak-kakak tercinta penulis M. Zulsalimun dan Ulyl Azmi serta seluruh Keluarga Besar penulis yang selalu memberi semangat dan dukungan baik moril maupun non moril. Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing Ibu Dr. Fatmawati, M.Si sebagai Pembimbing I dan Bpk Dr. Muhammad Tahir, M.Si sebagai Pembimbing II yang dengan tulus membimbing penulis, melakukan

koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak awal hingga selesainya skripsi ini. Gagasan-gagasan beliau kenikmatan intelektual yang tak ternilai harganya. Teriring do'a semoga Allah S.W.T menggolongkan upaya-upaya beliau sebagai amal kebaikan. Penulis juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Hj. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dosen Fisipol, Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di kampus ini.
5. Terima kasih untuk Didin Apyadin yang selalu memberikan dukungan, motivasi kepada penulis.
6. Para Sahabat penulis Mariyani Tang, Siska Rezki Amanda Azis, Nur Afliana Amd.Keb, Nita Juniarti, Riswati, Sri Wahyuni S.Pd, Fandriyanti S.E, Arniati Jamal S.E dan Nuriana S.Sos, yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan Skripsi penulis dan menemaniku disaat suka maupun duka.
7. Seluruh anak-anak Pondok Resky II yang telah banyak memberi saran, dukungan, dan motivasi kepada penulis.

8. Teman-teman seperjuangan mahasiswa FISIPOL Universitas Muhammadiyah Makassar angkatan 2013 khususnya kelas ADN-D 13 yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang selalu memberikan warna-warni dalam kehidupan penulis.
9. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 18 Oktober 2017

Hardyanti

## DAFTAR ISI

<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Halaman Pengajuan Skripsi .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Konsep Kepemimpinan .....	8
1. Pengertian Kepemimpinan.....	8
2. Syarat-Syarat Kepemimpinan .....	11
3. Fungsi Kepemimpinan .....	12
4. Tipe Kepemimpinan .....	13
5. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan .....	16
B. Konsep Motivasi .....	17
1. Pengertian Motivasi .....	17
2. Sumber Motivasi .....	24
3. Ciri-Ciri Motivasi.....	25
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	26
5. Tujuan Motivasi Kerja .....	33
6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	33
7. Dasar-Dasar Motivasi.....	34
C. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	35
D. Kerangka Pikir.....	36
E. Definisi Operasional Variabel .....	38
F. Hipotesis.....	40

### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	41
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel .....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Teknik Analisis Data.....	44
F. Teknik Pengabsahan Data.....	45

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran dan Letak Penelitian.....	48
B. Gambaran Umum Responden.....	56
C. Pengujian Syarat Statistik.....	59
D. Kepemimpinan .....	63
E. Motivasi Kerja Pegawai.....	73
F. Interpretasi Skor.....	84

### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	91
B. Saran.....	91

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	16
Tabel 2.2	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	34
Tabel 2.3	Kepemimpinan (X) .....	38
Tabel 2.4	Motivasi Kerja Pegawai (Y) .....	39
Tabel 3.1	Skor dalam Penelitian .....	43
Tabel 3.2	Persentasi Nilai .....	44
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2	Usia Responden .....	57
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden .....	58
Tabel 4.4	Status Kepegawaian responden .....	59
Tabel 4.5	Uji Validitas Kepemimpinan .....	60
Tabel 4.6	Uji Validitas Motivasi Kerja Pegawai .....	61
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Kepemimpinan .....	62
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai .....	62
Tabel 4.9	Persentasi nilai Kepemimpinan .....	63
Tabel 4.10	Indeks Tanggapan Responden Mengenai Intruksi.....	64
Tabel 4.11	Indeks Tanggapan Responden Mengenai Konsultasi.....	66
Tabel 4.12	Indeks Tanggapan Responden Mengenai Partisipasi.....	68
Tabel 4.13	Indeks Tanggapan Responden Mengenai Delegasi....	70
Tabel 4.14	Persentasi Nilai Motivasi Kerja pegawai.....	74

Tabel 4.15	Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Fiologis .....	75
Tabel 4.16	Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Akan Rasa Aman .....	77
Tabel 4.17	Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Sosial.....	79
Tabel 4.18	Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Penghargaan.....	81
Tabel 4.19	Analisis Deskriptif .....	84
Tabel 4.20	Frekuensi Korelasi <i>Product Moment</i> .....	85
Tabel 4.21	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	85
Tabel 4.22	Koefisien Determinan .....	86
Tabel 4.23	Regresi Linear Sederhana .....	88

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir .....	37
Gambar 3.1 Kontinum Interpretasi Skor.....	44
Gambar 4.1 Kontinum Interpretasi Skor Kepemimpinan.....	72
Gambar 4.2 Kontinum Interpretasi Skor Motivasi Kerja Pegawai.....	83
Gambar 4.3 Garis Regresi .....	89

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pergerakan roda suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan hal yang dominan dalam suatu organisasi karena kepemimpinan bukan saja melakukan perencanaan ataupun pelaksanaan jalannya organisasi, tetapi juga dapat mengorganisir anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu permasalahan manajemen yang bersifat kritis pada saat ini adalah kepemimpinan karena mampu atau tidak mempunyai seseorang pemimpin dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin suatu organisasi dan adanya pemimpin yang kurang dihargai oleh bawahannya.

Keahlian memimpin sangat diperlukan oleh organisasi. Seiring dengan kemajuan zaman dan kompleksitas dunia bisnis dan pemerintahan, kepemimpinan semakin memegang peran yang penting dan berfungsi sebagai motor penggerak bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Disisi lain tenaga kerja merupakan salah satu *asset* dalam sebuah suatu organisasi yang paling utama, dari itu tenaga perlu dibina secara baik dari seorang pemimpin. Pembinaan yang baik dapat menciptakan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan kegairahan dalam melakukan pekerjaan serta mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan.

Definisi kepemimpinan (*Leadership*) secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku

pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Dalam melakukan kegiatan kepemimpinan ada hal yang perlu diperhatikan yaitu bagaimana seorang pemimpin dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Fungsi-fungsi kepemimpinan tersebut terdiri dari fungsi intruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Seseorang melaksanakan kecakapannya karena ada suatu motif. Jika motif itu tidak timbul, belum tentu ia berbuat demikian. Motivasi itu sendiri bukan merupakan sesuatu kekuatan yang netral atau kekuatan yang kebal terhadap pengaruh faktor-faktor lain, situasi lingkungan, cita-cita hidup dan sebagainya. Dalam suatu motif, umumnya terdapat unsur dorongan dan unsur tujuan. Proses interaksi timbal balik antar kedua unsur itu terjadi di dalam diri manusia, namun dapat dipengaruhi oleh hal-hal diluar diri manusia. Misalnya keadaan cuaca, kondisi lingkungan dan sebagainya. Oleh karena itu, bisa saja terjadi perubahan motivasi dalam waktu yang relatif singkat jika ternyata motivasi mendapat hambatan atau tidak mungkin terpenuhi.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja merupakan hal yang rumit karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, ujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi kerja yaitu melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Pegawai dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajiban untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja,

kurang penghargaan terhadap organisasi dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan pegawai dapat diharapkan untuk tujuan dan sasaran yang bermanfaat serta menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Untuk mendorong pegawai agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi ditempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak organisasi dan terutama pemimpin organisasi. Kinerja yang baik akan diperoleh bila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap organisasi. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh kepemimpinan yang tepat.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi. Karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya, harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya

agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian secara tidak langsungpun motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Seperti pada Kantor Bupati Kabupaten Bima yang memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 316 pegawai. Kantor Bupati ini memiliki fungsi penting dalam pelayanan masyarakat yang ada di Kabupaten Bima. Sehingga dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional, tuntutan tidak hanya bagi bawahan atau pegawai saja, namun dibutuhkan seorang pemimpin yang bertanggungjawab dan mampu memotivasi semangat kerja para bawahannya sehingga mereka dapat melayani dengan baik dan berpartisipasi dalam jalannya roda organisasi pemerintahan tersebut.

Fenomena yang nampak pada sebuah organisasi pemerintahan kantor Bupati Kabupaten Bima, dimana masih kurang efektifnya kemampuan pemimpin dalam menggerakkan pegawai untuk melaksanakan perintah, pimpinan kurang memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya serta masih kurangnya apresiasi pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada bawahannya yang bekerja dengan baik.

Selain itu fenomena selanjutnya, masih kurang tegasnya sikap pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor. Seperti ada pegawai yang terlambat pada saat apel pagi dan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Pegawai yang melanggar aturan tersebut, maka tambahan penghasilan pegawai yang diterimanya akan dipotong. Akan tetapi, pimpinan tidak memberlakukan aturannya tersebut. Disamping itu pula,

fenomena yang terjadi yakni, masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini dilihat dari kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai sehingga pegawai kurang termotivasi dalam bekerja.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan organisasi dan hubungannya terhadap bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 di Kantor Bupati Kabupaten Bima?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati periode 2016-2021 di Kabupaten Bima?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 di kantor Bupati Kabupaten Bima.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Bupati Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dilakukannya penelitian ini tentunya akan memberi manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang memerlukannya. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan dan penyempurnaan teori-teori di dalam ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberi sumbangan berharga bagi pemerintah atau lembaga-lembaga yang membutuhkan, selain itu hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Kepemimpinan**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggungjawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut George R Terry dalam bukunya *principle of management* (Kartono, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sehingga pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut Howard H Hoyt dalam bukunya *aspect of modern publik administration* (Kartono, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.

Menurut Kouzes (Pasolong, 2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.

Menurut Rivai (Pasolong, 2010) menyatakan bahwa pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Jadi pemimpin adalah juga seorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.

Menurut Purwanto (Rivai dkk, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpin agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Menurut Slamet (Rivai dkk, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok antara lain:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.

2. Didalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin
3. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi.

Dari sini dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Adapun faktor-faktor penting yang terdapat dalam pengertian kepemimpinan:

1. Pendayagunaan Pengaruh
2. Hubungan Antarmanusia
3. Proses Komunikasi
4. Pencapaian Suatu Tujuan

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seorang yang memimpin dalam suatu lembaga dengan mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin dalam menjalankan program kerja tentu dibantu oleh para staf agar setiap program kerja berjalan dengan lancar.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi dalam suatu wilayah. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

## **2. Syarat-Syarat Kepemimpinan**

Konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

- a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “mbawani” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

### 3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) secara operasional dapat dibedakan lima fungsi kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan tersebut yaitu:

a. Fungsi instruksi

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

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

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

#### **4. Tipe kepemimpinan**

Menurut Siagian (2010) meskipun belum terdapat kesepakatan bulat tentang tipologi kepemimpinan yang secara luas dikenal dewasa ini, lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya adalah:

a. Tipe otokratik

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya.

b. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahannya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.

c. Tipe Kharismatik

Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak penikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Mungkin karena kekurangan pengetahuan untuk menjelaskan kriteria ilmiah mengenai kepemimpinan yang kharismatik, orang lalu cenderung mengatakan bahwa ada orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" yang tidak mungkin dijelaskan secara ilmiah yang tidak mungkin dijelaskan secara ilmiah yang menjadikan orang-orang tertentu itu dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik.

d. Tipe *Laissez Faire*

Persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa

yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

Singkatnya, seorang pemimpin yang *laissez faire* melihat peranannya sebagai “polisi lalu lintas”. Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

e. Tipe Demokratik

Di kalangan ilmuwan maupun kalangan praktisi terdapat kesepakatan bahwa tipe pemimpin yang paling ideal dan paling didambakan adalah pemimpin yang demokratik. Memang umum diakui bahwa pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, dalam hal bertidak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Karena itu

pendekatannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang holistik dan integralistik.

### 5. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Dimensi beserta indikatornya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Dimensi dan indikator motivasi kerja**

Dimensi	Indikator
Struktural	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cepat mengambil tindakan dan keputusan mendesak</li> <li>- Mendelegasikan tugas dengan jelas kepada para anggota staf</li> <li>- Menekankan hasil dan tujuan organisasi</li> <li>- Mengembangkan suatu pandangan organisasi yang kohesif sebagai dasar pengambilan keputusan</li> <li>- Membantu penerapan keputusan</li> <li>- Memperkuat relasi yang positif dengan pemerintah atau masyarakat setempat</li> </ul>
Fasilitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan</li> <li>- Menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi</li> <li>- Menekan dan memperkecil kerta kerja yang birokrasi</li> <li>- Memberikan saran atas masalah kerja yang terkait</li> <li>- Membuat jadwal kegiatan</li> <li>- Membantu pekerjaan agar dapat dilaksanakan</li> </ul>
Suportif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan dorongan dan penghargaan</li> <li>- Keramahan dalam melakukan pendekatan</li> <li>- Mendelegasikan tanggungjawab</li> <li>- Memberikan ganjaran atas usaha perseorangan</li> <li>- Meningkatkan moral atau semangat staf</li> </ul>
Partisipati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka</li> <li>- Mau atau bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk</li> </ul>

Sumber: Uno Hamzah, 2015

## **B. Konsep Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Peranan pegawai dalam meningkatkan fungsi manajemen menjadi kewajiban dari setiap pemimpin mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi pegawai, terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Sebagai seorang individu, pegawai juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap dan tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman di tempat kerjanya.

Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh pemimpin adalah agar pegawai tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Menurut Gibson 1989 (Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku. Sedangkan pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Saydam dalam kadarisman, 2012).

Menurut Gitosudarmo & Sudita (2008) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

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

Menurut Berelson Steiner yang dikutip oleh Kartono (2008) motif adalah satu keadaan batiniah yang memberikan energy kepada aktivitas-aktivita atau menggerakannya. Karena itu menjadi motivasi mangarahkan atau menyalurkan tingkah laku pada satu tujuan.

Menurut Robbins dalam buku Sofyandi dan Garniwa (2007) motivasi adalah sebagai proses dan kelekunan setiap individu dengan tingkat intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins dan Couter 2004 (Priansa, 2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut Rivai 2005 (Kadarsiman, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu utuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2009) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Luthans 2006 (Priansa, 2014) memandang motivasi sebagai:

1. Kebutuhan

Kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis.

2. Dorongan

Pendorong atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian), yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.

3. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya atau dorongan yang dilakukan dengan berbagai cara agar seseorang mau melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan seseorang atau perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan agar seseorang mau bekerja sama dengan orang lain dengan segala daya upayanya

untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi atau tujuan instansi.

Semua teori motivasi dikaitkan dengan pemuasan kebutuhan manusia. Karena itu, kiranya relevan untuk menekankan terlebih dahulu apa yang disebut sebagai proses motivasi (Siagian, 2009).

a. Teori Motivasi Menurut Maslow

Setiap orang yang pernah mempelajari perkembangan manajemen pasti mengetahui bahwa pelopor yang menonjol dalam mengembangkan teori motivasi ialah Abraham H. Maslow, seorang ahli psikologi. Kepeloporannya itu dimulai pada dekade empat puluhan dan hasil-hasil pemikirannya dituangkan dalam buku dengan judul *Motivation and Personality*, Teori motivasi versi Maslow tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia.

Menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernapas dan sebagainya.

## 2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan, keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

## 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yakni kebutuhan akan hubungan antar manusia, cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan atau disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial.

## 4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang diakui bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar.

### b. Teori Motivasi Menurut Douglas McGregor

Salah seorang ilmuan yang berminat untuk mengembangkan teori motivasi adalah Douglas McGregor. Kiranya telah umum diketahui bahwa hasil pemikiran McGregor dituangkan dalam karya tulis dengan judul *The Human Side Of Enterprise*.

Kesimpulan yang menonjol dalam karya McGregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan

para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab, dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu.

Para bawahan yang diasumsikan berciri seperti itu dikategorikan sebagai manusia 'X'. sebaliknya, dalam organisasi terdapat pula para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab, dan mampu mengendalikan diri; mereka dikategorikan sebagai manusia 'Y'. implikasinya terhadap motivasi pasti ada. Para manajer akan lebih mungkin berhasil menggerakkan manusia 'X' jika menggunakan motivasi negative.

Sedangkan menghadapi para bawahan yang trauk kategori 'Y', motivasi yang positiflah yang akan lebih efektif. Misalnya, upaya mendorong manusia 'X' meningkatkan produktivitasnya adalah berupa imbalan disertai dengan ancaman bahwa jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan lebih baik, kepadanya akan dikenakan sanksi organisasi.

c. Teori Motivasi Menurut Frederick Herzberg

Teori Herzberg disebut sebagai 'Teori Motivasi dan Higiene' (*Motivation-Hygiene Theory*). Penelitian yang dilakukannya dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Penekanan teori ini ialah jika tingkat kepuasan

para karyawan tinggi, aspek motivasi adalah yang penting, sedangkan jika tidak ada kepuasan, aspek higienelah yang menonjol.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol ialah, kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

d. Teori 'ERG'

Salah seorang diantaranya ialah Clayton Alderfer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer menyetujui teori yang mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan 'inti' (*core needs*) yang disebutnya Eksistensi, Hubungan, dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth—ERG*).

Sepintas terlihat bahwa teori Alderfer 'mirip' dengan teori Maslow. Memang demikian dengan satu perbedaan mendasar, yaitu bahwa ketiga kelompok kebutuhan yang dikemukakan oleh Alderfer dapat timbul secara simultan dan pemuasannya pun tidak dapat dilakukan sepoton-potong, akan tetapi ketiga-tiganya sekaligus; meskipun mungkin dengan intensitas yang berbeda-beda. Dengan kata

lain, Alderfer menolak pendekatan hierarkis yang dikemukakan oleh Maslow.

e. Teori Motivasi David McClelland

Salah satu teori motivasi yang populer dikalangan praktisi manajemen ialah, teori yang dikembangkan oleh David McClelland, seorang ahli psikologi dari Universitas Harvard, bersama rekan-rekannya. Teori tersebut dikenal dengan istilah teori kebutuhan, yang secara luas dan mendalam dibahas dalam karya tulis yang berjudul *The Achieving Society*.

Pakar ini menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis, yaitu, keberhasilan, kekuasaan, dan afiliasi yang dikemukakan dalam bentuk rumus, yaitu *need for achievement (n.Ach)*, *need for power (n.Pow)*, dan *need for affiliation (a.Aff)*. Mengenai kebutuhan yang disebut pertama dapat dikatakan bahwa, ingin berhasil merupakan kebutuhan seorang manusia. Tidak ada manusia yang senang jika dikatakan telah gagal.

## 2. Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik (Priansa, 2014)

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsic muncul karenamoif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari

luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

1) Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan miatnya.

2) Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, sehingga akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

1) Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

## 2) Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Bagi pegawai dengan motivasi intrinsik yang lemah, maka motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

## 3. Ciri – Ciri Motivasi

Menurut Arep dan Tanjung (2003), ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang ditentukan.
- b. Senang dalam bekerja adalah sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang merasa senang melakukan pekerjaannya.
- c. Merasa berharga yakni seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar.
- d. Bekerja keras adalah seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

## 4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pegawai perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo (1992) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi pegawai, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat bekerja, tanggungjawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja. Disamping itu, Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yang berasal dari luar diri (*environment factors*)

#### 1. Faktor Internal

##### a) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

##### b) Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan pegawai yang

lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh pemimpin maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan untuk dipenuhi maka semakin pula motivasi yang pegawai tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggihan *committed* terhadap pekerjaannya.

## 2. Faktor Eksternal

### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan yang meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pegawai.

### c) Supervisi yang baik

Seseorang supervisor dituntut untuk memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seseorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi pegawai dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi pegawai umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja pegawai dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para pegawai.

d) Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para pegawai mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila suatu instansi dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemeberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

e) Status dan tanggungjawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam sebuah instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggungjawab dan wewenang yang lebih besar untuk melkukan kegiatannya.

f) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh pegawai, maka akan cenderung mengakibatkan pegawai memiliki motivasi yang rendah.

Menurut Priansa (2014) faktor-faktor mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan kebudayaan

Kedua hal ini tidak terlepas dari sisi kehidupan bahwa pasti akan ada saling mempengaruhi. Seperti halnya motivasi dalam mencapai suatu tujuan. misalnya lingkungan social seperti orang tua dan teman. Itu tidak terlepas dari kerja sama untuk mencapai prestasi.

2. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

#### 4. Pengakuan dan restasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerjadan lingkungan pekerjaan.

#### 5. Cita-cita atau aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan.

#### 6. Kemampuan belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirmya kongkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berfikir operasional.

#### 7. Kondisi pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehiggga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

## 8. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

## 9. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

## 5. Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dibidang manajemen. Syaidam, 2000 (Kadarsiman, 2012) mengemukakan sebagai berikut. Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggungjawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

## 6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi motivasi internal dan eksternal beserta indikatornya dapat dilihat pada table 2.2 berikut ini:

**Tabel 2.2 Dimensi dan indikator motivasi kerja**

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanggung jawab dalam menkalankan tugas</li> <li>- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>- Memiliki tujuan yang jelas dan menantang</li> <li>- Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya</li> <li>- Memiliki perasaan senang dalam bekerja</li> <li>- Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain</li> <li>- Di utamakan prestasi dari apa yang dikerjakan</li> </ul>
Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya</li> <li>- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya</li> <li>- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif</li> <li>- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan</li> </ul>

Sumber: Uno Hamzah, 2015

## 7. Dasar-Dasar Motivasi

Menurut Wiludjeng (2007) dasar-dasar motivasi yaitu sebagai berikut.

### 1. Mengikut sertakan bawahan orang lain

Untuk mendapat hasil yang baik, jika bawahan atau orang lain diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam merumuskan keputusan-keputusan. Sehingga para bawahan dapat mengemukakan ide, saran dan mereka akan merasa dirinya dimanusiakan, sehingga ia akan bertanggungjawab atas tercapainya hasil yang maksimal.

## 2. Komunikasi

Dalam proses mencapai hasil diantara para anggota dalam organisasi akan lebih mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan masalah tersebut. Tanpa adanya informasi para bawahan atau anggota organisasi tidak dapat bekerja secara maksimal.

## 3. Pengakuan

Untuk meningkatkan hasil yang maksimal, pemimpin perlu memberikan pengakuan atau penghargaan atas sumbangan yang telah diberikan. Pengakuan ini bisa berupa material maupun non material.

## 4. Wewenang yang didelegasikan

Untuk dapat menghasilkan yang baik, maka perlu adanya delegasi wewenang yang cukup. Tanpa adanya pemberian wewenang para bawahan akan sulit untuk melakukan apa yang akan dikerjakan. Disamping itu dengan diberikannya wewenang tentunya harus disertai dengan tanggungjawab, atau dengan kata lain terdapat adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab.

## 5. Perhatian timbal balik

Para bawahan akan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik, bila pemimpin menaruh perhatian terhadap hasil-hasil yang telah dicapai bawahan. Atau pemimpin mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka. Dengan demikian semakin banyak pemimpin membantu bawahan dalam mencapai tujuan, maka semakin besar sumbangan bawahan atas tercapainya tujuan organisasi.

### **C. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Kepemimpinan yang efektif adalah suatu unsur yang amat esensial bagi kesuksesan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat membuat suatu organisasi tumbuh, berhasil dan mampu bersaing. Tanpa hal ini, banyak organisasi mampu bertahan. Kesadaran akan hal inilah yang mendasari beberapa teori kepemimpinan modern yang disebut sebagai teori kontingensi keefektifan pemimpin. teori ini terdiri dari tema pokok. Tema pertama yaitu bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik. Tema kedua yaitu adanya masalah keefektifan pemimpin, bahwa seorang pemimpin harus mengidentifikasi kondisi-kondisi dan faktor-faktor dalam diri mereka yang menentukan sampai sejauh mana akan mempertinggi kinerja dan kepuasan pegawai

Kepemimpinan tidak terdapat dalam suatu lingkungan yang terisolir. Seorang pemimpin harus menggunakan pengaruhnya pada sekelompok pegawai dalam situasi yang berubah-ubah. Strategi yang efektif sangat mungkin untuk bervariasi dari situasi satu ke situasi lainnya. Seorang pemimpin yang mampu menyesuaikan kepemimpinannya sesuai dengan faktor kontingensi yang berlaku akan mampu meningkatkan motivasi pegawai (Greenberg dan Robert A Baron, 1995)

### **D. Kerangka Pikir**

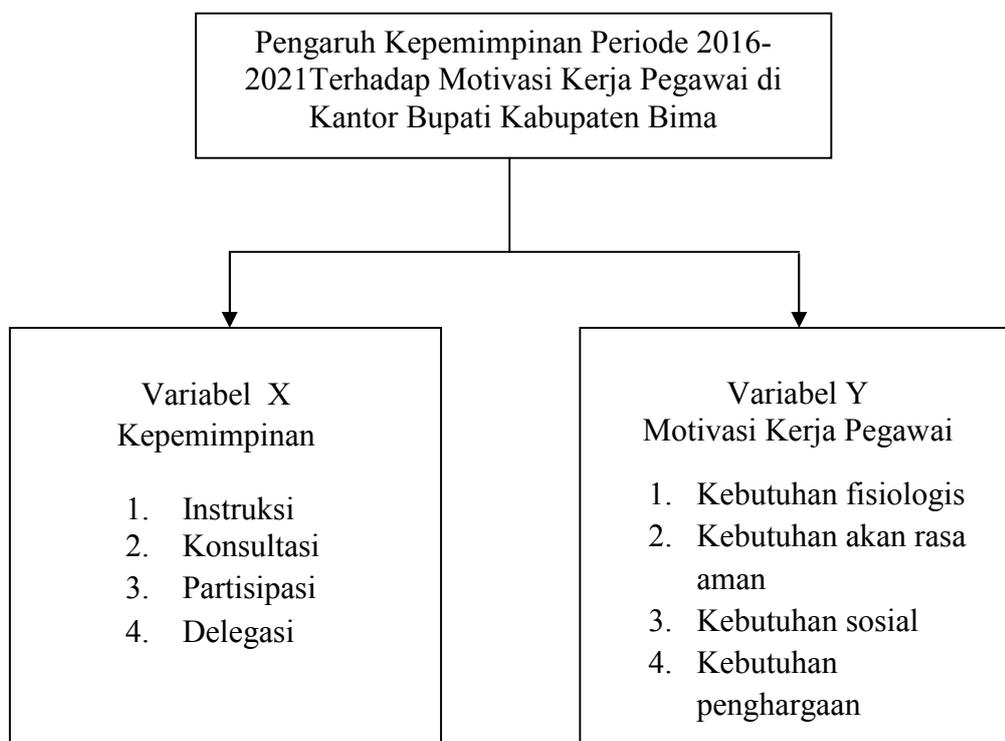
Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kemampuan dan keterampilan dari seorang

pemimpin adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik.

Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi. Karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya, harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian secara tidak langsungpun motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima.

**Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir**



## E. Definisi Operasional Variabel

### a. Kepemimpinan (X)

Cara pemimpin (Bupati) untuk mempengaruhi bawahannya agar tetap berusaha untuk bekerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 2.3 Kepemimpinan (X)**

No	Variabel	Indikator	Dimensi
1.	Kepemimpinan (X)	<p>a. Intruksi</p> <p>b. Konsultasi</p> <p>c. Partisipasi</p> <p>d. Delegasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjelaskan dengan rinci cara mengerjakan tugas</li> <li>- Mengutamakan komunikasi satu arah</li> <li>- Membuat keputusan secara sepihak.</li> <li>- Memperketat pengawasan dan pertanggungjawaban.</li> <li>- Memberikan intruksi untuk memperjelas tugas-tugas</li> <li>- Menjelaskan keputusan</li> <li>- Melakukan komunikasi dua arah</li> <li>- Menjelaskan peran</li> <li>- Mengetahui tingkat kemampuan pegawai</li> <li>- Memberikan semangat</li> <li>- Menerima masukan dari bawahan</li> <li>- Menjadi pendengar yang aktif.</li> <li>- Memberikan kewenangan kepada bawahan</li> <li>- Memberikan gambaran umum tentang tugas</li> <li>- Memberikan hak kepada bawahan untuk membuat keputusan</li> <li>- Memantau kegiatan</li> <li>- Mendorong atau memberikan semangat</li> </ul>

b. Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seorang pegawai, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dan semangat yang dilakukannya, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2.4 Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Motivasi (Y)	<p>a. Kebutuhan fisiologis</p> <p>b. Kebutuhan akan rasa aman</p> <p>c. Kebutuhan sosial</p> <p>d. Kebutuhan penghargaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung</li> <li>- Pemberian waktu istirahat yang cukup</li> <li>- Pemberian bonus dan penghargaan</li> <li>- Merasa aman dalam bekerja</li> <li>- Hubungan yang baik sesama pegawai</li> <li>- Memberikan sanksi</li> <li>- Mempunyai sahabat</li> <li>- Saling membantu</li> <li>- Terjalin hubungan baik antara pimpinan dan bawahan</li> <li>- Terjalin hubungan baik sesama pegawai</li> <li>- Mendapatkan pujian</li> <li>- Mendapatkan penghargaan</li> <li>- Pendapat selalu dihargai</li> <li>- Penaikan pangkat bagi yang berprestasi</li> </ul>

## **F. Hipotesis**

Menurut Kerlinger (2003) hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis hubungan (asosiatif) yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara variabel. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Adapun waktu yang akan dilakukan dalam meneliti adalah selama kurang lebih dua bulan dan dimulai pada tanggal 20 Juni s/d 19 Agustus 2017 di Kantor Bupati Kabupaten Bima. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

1. Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif atau disebut juga dengan paradigma tradisional, positif, eksperimental, atau empiris dimana dalam penelitian kuantitatif mengukur variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.
2. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian survei menurut Kerlinger merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi. (Sugiono, 2007)

#### **C. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di lingkungan kantor Bupati. Populasi dalam penelitian

ini yaitu sebanyak 316 pegawai., yang terdiri dari 207 Pegawai Negeri Sipil dan 109 Tenaga Honorer.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin

$$n = N / ( 1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error (15%)

(Dickson, 2015 dalam Sujarweni dan Wiratna, 2014)

Maka:

$$n = 316 / (1+316.(0,15)^2)$$

$$n = 316 / (1+316.(0,0225))$$

$$n = 316 / (1+7,11)$$

$$n = 316 / (8,11)$$

$$n = 316 / 8,11$$

$$n = 38,96 \quad n = 39$$

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dan jumlah populasi 316

pegawai. Jika jumlah sampel dengan taraf signifikansi 15% yaitu sebanyak 39 pegawai. Dengan demikian penulis mengambil sampel dalam penelitian sebanyak 39 dari 316 orang pegawai yang berada di kantor Bupati Kabupaten Bima.

#### D. Tehnik Pengumpulan Data

##### 1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden menjawab serangkaian pertanyaan. Alternatif jawaban mengacu pada teknik-teknik skala likert dengan lima alternative yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Skor dalam Penelitian**

Simbol	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

##### 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial (Bungin dan Burhan, 2000). Dokumen biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang. Pada penelitian ini penulis gunakan untuk melengkapi data yang di peroleh seperti data pegawai dan profil kantor Bupati Kabupaten Bima.

### E. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Metode analisis statistik deskriptif yaitu untuk menganalisis rumusan masalah satu dan dua, penulis menggunakan garis kontinum untuk mengetahui seberapa seberapa besar tingkat pengaruh variabel yang diselidiki, metode garis kontinum ini menggunakan perhitungan skor dengan rumus:

$$\text{Rata-rata skor ideal} = \frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}}$$

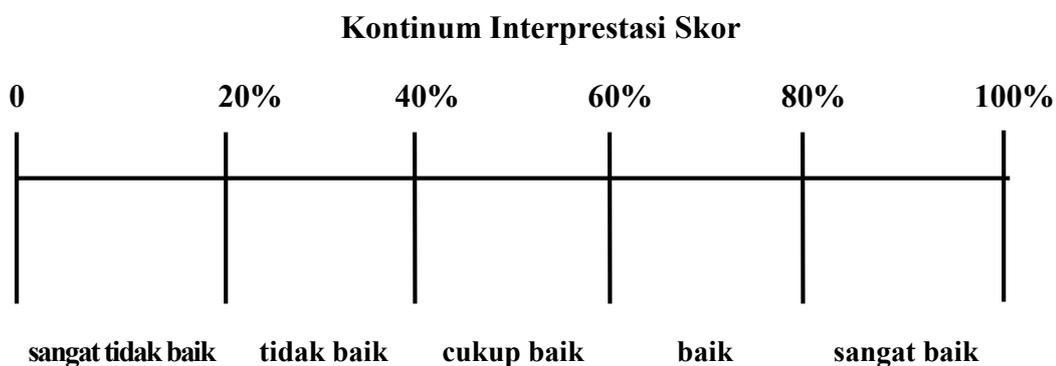
Sesuai dengan rumus diatas, maka perhitungan skor dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Persentase nilai pengaruh motivasi kerja pegawai**

Jawaban	Keterangan
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79.99%	Baik
40% - 59.99%	Cukup Baik
20% - 39.99%	Tidak Baik
0% - 19.99%	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, 2010

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut.



**Gambar 3.1**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100%= sangat baik

- Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh kepemimpinan bupati kerja terhadap motivasi kerja pegawai dengan menggunakan persamaan regresi dengan rumus :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

Y = motivasi kerja

X =kepemimpinan

a dan b = koefisien regresi

(Consultan dan Duwi, 2011)

## F. Teknik Pengabsahan Data

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi ( $r$ ) dengan skor total masing-masing variabel  $\geq 0,25$ . Item yang punya  $r_{\text{Hitung}} < 0,25$  akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

$K$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor item

$s_x^2$  = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai  $\alpha > 0,7$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika  $\alpha > 0,80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

- a. Jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna
- b. Jika  $\alpha$  antara  $0,70 - 0,90$  maka reliabilitas tinggi
- c. Jika  $\alpha$  antara  $0,50 - 0,70$  maka reliabilitas moderat
- d. Jika  $\alpha < 0,50$  maka reliabilitas rendah

Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliable. Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item Analysis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 20.0 for Windows. Akan dilihat nilai *Alpha Cronbach* untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS juga akan dilihat kolom *Corrected Item Total Correlation*.

Nilai tiap-tiap item sebaiknya  $\geq 0.40$  sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas Konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi  $< 0.40$  akan dibuang kemudian Uji

Reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah  $\geq 0.40$  ( Setiadi dan Basri, 2011).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN GAMBARAN UMUM**

#### **A. Gambaran dan Letak Lokasi Penelitian**

##### **1. Kondisi Umum Wilayah**

Kabupaten Bima terletak di Propinsi Nusa Tenggara Barat tepatnya terletak di Pulau Sumbawa bagian timur dan merupakan Kabupaten yang letaknya paling timur dari delapan Kabupaten dan dua Kota yang ada di Propinsi Nusa Tenggara Barat. Secara geografis berkedudukan pada  $118^{\circ} 44'$  –  $119^{\circ} 22'$  BT dan  $08^{\circ} 08'$  –  $08^{\circ} 57'$  LS. Batas administrasi wilayah adalah sebagai berikut:

Sebelah Utara : Laut Flores  
Sebelah Selatan : Samudra Hindia  
Sebelah Timur : Selat Sape  
Sebelah Barat : Kabupaten Dompu

Luas wilayah Kabupaten Bima lebih kurang 438.940 Ha atau 22% dari luas wilayah Propinsi Nusa Tenggara Barat, dengan luas laut sebesar 297.900 Ha. Terbagi atas 18 kecamatan, 168 desa dan 750 dusun.

Secara topografis wilayah kabupaten Bima sebagian besar (70%) merupakan daratan tinggi bertekstur pegunungan sementara sisanya (30%) adalah dataran rendah. Sekitar 14% dari proporsi dataran rendah tersebut merupakan areal persawahan dan lebih dari separuh merupakan lahan kering.

## 2. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Bupati

Penyelenggaraan pembangunan di Kantor Kabupaten Bima dengan otonomi yang luas dan memiliki system, program serta organisasi tersendiri sesuai prioritas permasalahan setempat yang mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Bidang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kewenangan pada Kantor Bupati Kabupaten Bima sebagai berikut:

- a. Bupati merupakan pemimpin yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD, menyusun serta mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah yang dibahas dan ditetapkan bersama DPRD.
- b. Wakil Bupati bertugas membantu kepala daerah dalam memimpin urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan mengkoordinasi kegiatan perangkat daerah.
- c. Sekretaris Daerah merupakan unsur pembantu pemimpin Pemerintah Kabupaten dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- e. Asisten Pemerintahan dan Kesra mempunyai tugas mebantu

Sekretaris Daerah dalam melaksanakan dan pengkoordinasian penyusunan pedoman dan penunjuk teknis pelaksanaan di bidang Pemerintahan umum dan pemerinthan Desa, Kesejahteraan Sosial, Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat dan Hukum. Terdiri dari:

1. Bagian Administrasi pemerintahan mempunyai tugas membantu asisten Pemerintahan dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang tata Pemerintahan, pertahanan dan ketertiban, otonomi daerah dan kerjasama.
2. Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas Pembangunan dan kesejahteraan Rakyat dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang agama, pendidikan kebudayaan, pemuda, olah raga, peranan wanita, tenaga kerja dan sosial.
3. Bagian Hukum mempunyai tugas membantu Asiten Pemerintahan dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang perundang-undangan, dokumentasi dan informasi hukum serta pelayanan hukum dan hak asasi manusia.
4. Bagian Administrasi Pemerintahan Desa mebantu merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan dibidang Tata Pemerintahan Desa, perangkat dan

Lembaga Desa, serta pendapatan dan kekayaan desa.

- f. Asisten Perekonomian dan Pembangunan mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang perekonomian dan administrasi.
1. Bagian Administrasi Perekonomian mempunyai tugas dalam Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat dalam merumuskan kebijakan, menkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang perekonomian Rakyat, sumber daya alam dan perusahaan Daerah.
  2. Bagian Administrasi Pembangunan mempunyai tugas dalam Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang penyusunan program, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan pembangunan.
  3. Bagian Administrasi Sumber Daya Alam mempunyai tugas dalam Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat dalam merumuskan kebijakan, menkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang penyusunan program, pengendalian dan pelaporan pelaksanaan pembangunan.
- g. Asisten Administrasi Umum mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan membina dan mengendalikan kegiatan di bidang perlengkapan dan keuangan,

organisasi dan kepegawaian serta umum. Terdiri dari beberapa bagian yaitu:

1. Bagian Humas dan Protokol mempunyai tugas menyelenggarakan urusan informasi tugas menyelenggarakan urusan informasi dan pemberitaan, pengelolaan, pengaduan dan keprotokolan serta dokumentasi
2. Bagian Organisasi dan Pendayagunaan Aparatur mempunyai tugas membantu asisten administrasi umum dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan dibidang kelembagaan, analisi jabatan, ketatalaksanaan dan aparatur.
3. Bagian Umum mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang tata usaha, rumah tangga, protokol dan humas.

### **3. Struktur Organisasi**

Berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Bima tahun 2016 tentang pembentukan struktur organisasi dan tata kerja Kantor Bupati Kabupaten Bima. Mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kebijakan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kantor Bupati Kabupaten Bima di dukung oleh organisasi dengan tugas teknis dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kantor Bupati Kabupaten Bima mempunya struktur organisasi sebagai berikut:

1. Bupati
2. Wakil Bupati
3. Sekretaris Daerah
4. Kelompok Jabatan Fungsional
5. Asisten Pemerintahan dan KESRA
  - a. Bagian administrasi pemerintahan, terdiri dari:
    - 1.) Sub bagian pemerintahan umum dan SKPD
    - 2.) Sub bagian otonomi daerah
    - 3.) Sub bagian pertahanan
  - b. Bagian administrasi kesejahteraan rakyat, terdiri dari:
    - 1.) Sub bagian agama dan kebudayaan
    - 2.) Sub bagian kesejahteraan sosial
    - 3.) Sub bagian pendidikan, pemuda dan olahraga
  - c. Bagian hukum, terdiri dari:
    - 1.) Sub bagian peraturan Perundang-Undangan
    - 2.) Sub bagian dokumentasi, penyuluhan hukum dan HAM
    - 3.) Sub bagian konsultasi dan bantuan hukum
  - d. Bagian administrasi pemerintahan Desa
    - 1) Sub bagian pengendalian kelembagaan dan perangkat Desa
    - 2) Sub bagian pembinaan Desa dan pengembangan potensi masyarakat Desa
    - 3) Sub bagian evaluasi, pengendalian dan pengawasan desa

6. Asisten Perekonomian dan Pembangunan

a. Bagian administrasi perekonomian, terdiri dari:

- 1.) Sub bagian sarana daerah
- 2.) Sub bagian produksi daerah
- 3.) Sub bagian potensi daerah

b. Bagian administrasi pembangunan, terdiri dari:

- 1.) Sub bagian penyusunan program
- 2.) Sub bagian pengendalian pembangunan
- 3.) Sub bagian evaluasi dan pelaporan

c. Bagian administrasi sumber daya alam, terdiri dari:

- 1.) Sub bagian pendataan dan pemanfaatan
- 2.) Sub bagian pengendalian
- 3.) Sub bagian analisi dan informasi

7. Asisten Administrasi Umum

a. Bagian humas dan protokol, terdiri dari:

- 1.) Sub bagian protokol dan perjalanan
- 2.) Sub bagian penerangan, publikasi dan dokumentasi
- 3.) Sub bagian informasi dan pemberitaan

b. Bagian organisasi dan pendayagunaan aparatur, terdiri dari:

- 1.) Sub bagian kelembagaan
- 2.) Sub bagian kepegawaian dan analisi jabatan
- 3.) Sub bagian ketatalaksanaan dan kinerja
- 4.)

c. Bagian umum, terdiri dari:

- 1.) Sub bagian tata usaha
- 2.) Sub bagian keuangan
- 3.) Sub bagian perlengkapan dan rumah tangga

#### **4. Visi dan Misi Kantor Bupati Kabupaten Bima**

a. Visi

“Terwujudnya masyarakat dan Daerah Kabupaten Bima yang maju, mandiri, dan bermartabat berdasarkan nilai Maja Labo Dahu yang religius”.

b. Dengan mengacu pada Visi yang telah ditetapkan, maka kabupaten Bima menetapkan misinya sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan secara proporsional sebagai pelaku dan penikmat pembangunan.
2. Restrukturisasi lembaga pemerintahan dalam meningkatkan peran dan fungsi strategis aparatur pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan dengan menerapkan prinsip-prinsip Good Governance sehingga tercipta pelayanan public yang sistematis, professional, transparan, dan akuntabel.
3. Menerapkan perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan daerah sesuai tata ruang wilayah kabupaten bima dengan mengoptimalkan potensi strategis wilayah

secara efisien, efektif dan terintegrasi terhadap beberapa sumber daya yang dibutuhkan untuk percepatan pembangunan wilayah kecamatan dengan tetap memperhatikan daya dukung dan dampak lingkungan.

4. Meningkatkan peningkatan sesuai potensi daerah secara professional berdasarkan prinsip transparansi dan akuntabilitas serta optimilisasi sesuai kemitraan antar pelaku pembangunan dalam meningkatkan kemajuan disegala bidang, dengan prioritas bidang pertanian.
5. Pengelolaan keuangan daerah yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel serta peningkatan kemampuan ekonomi masyarakat dan daerah dengan penciptaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) secara realistis melalui peran aktif tiga domain ekonomi (rakyat, swasta dan pemerintah).

## **B. Gambaran Umum responden**

### **1. Jenis kelamin responden**

Sesuai dengan hasil observasi dan data primer penelitian ini, maka dari jumlah 39 responden berdasarkan jenis kelamin sesuai tabel berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase %</b>
Laki-Laki	12	30,77
Perempuan	27	69,23
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, total responden yang merupakan pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima adalah 39 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang (30,77%) dan didominasi oleh responden perempuan sebanyak 27 orang (69,23%).

## **2. Usia Responden**

Sesuai dengan hasil observasi dan data primer penelitian ini, usia responden dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase%</b>
22-25	2	5,12
26-30	9	23,07
31-35	7	17,94
36-40	15	38,49
41-42	6	15,38
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 2 orang responden berusia antara 22-25 tahun (5,12%), 9 orang berusia antara 26-30 tahun (23,07%), 7 orang berusia antara 31-35 tahun (17,94%), 15 orang berusia antara 36-40 tahun (38,49%), dan 6 orang berusia 41-42 tahun (15,38%). Dari

data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima yaitu berusia 36-40 tahun.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Sesuai dengan hasil observasi dan data penelitian yang didapat maka tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase%</b>
SMA/SMU	7	17,94
Diploma (D4)	1	2,57
Sarjana (S1)	30	76,92
Magister (S2)	1	2,57
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden berpendidikan SMA/SMU yaitu sebanyak 7 orang (17,94%) responden yang berpendidikan Diploma (D4) sebanyak 1 orang (2,57%) dan responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 30 orang (76,92%), serta responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 1 orang (2,57%). Berdasarkan data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari sampel mayoritas pegawai berpendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang.

### 4. Status Kepegawaian

Sesuai dengan hasil observasi dan data primer penelitian ini, dari status kepegawaian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Status Kepegawaian Responden**

<b>Status Pegawai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase%</b>
PNS	26	66,67
Honorer	13	33,33
<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden di Kantor Bupati Kabupaten Bima yang berstatus sebagai PNS sebanyak 26 orang (66,67%), responden yang berstatus Honorer sebanyak 13 orang (33,33%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak status pegawai PNS dibandingkan dengan status Honorer di kantor Bupati Kabupaten Bima, karena lebih banyak responden masih berstatus PNS dibandingkan dengan pegawai Honorer.

### **C. Pengujian Syarat Statistik**

#### **a. Hasil Uji Validitas**

Pada penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrumen terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini, instrumen yang valid menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 39 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefesienkan waktu dalam pengambilan data dilapangan. Artinya, apabila 39 sampel yang didapat hasilnya valid secara keseluruhan, maka semua indikator telah mewakili semua instrumen. Tetapi bila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrumen tersebut akan dihapus. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini adalah dengan menggunakan statistik dengan bantuan SPSS versi 20. Item pertanyaan tersebut valid apabila nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dan jika  $r$ Hitung  $\leq r$ Tabel, berarti item atau butir instrumen dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)**

No.	No.Instrumen	rHitung	rTabel	Keputusan
1	1	0.365	0,260	Valid
2	2	0.508	0,260	Valid
3	3	0.279	0,260	Valid
4	4	0.384	0,260	Valid
5	5	0.271	0,260	Valid
6	6	0.688	0,260	Valid
7	7	0.706	0,260	Valid
8	8	0.274	0,260	Valid
9	9	0.375	0,260	Valid
10	10	0.553	0,260	Valid
11	11	0.389	0,260	Valid
12	12	0.263	0,260	Valid
13	13	0.448	0,260	Valid
14	14	0.516	0,260	Valid
15	15	0.427	0,260	Valid
16	16	0.306	0,260	Valid
17	17	0.688	0,260	Valid
18	18	0.706	0,260	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil pengujian validitas instrumen Kepemimpinan (X) dapat dijelaskan bahwa dari 18 item pertanyaan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5% (0,05) atau  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ .

Berikutnya hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) :

**Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

No	No.Instrumen	rHitung	rTabel	Keputusan
1	19	0.279	0,260	Valid
2	20	0.427	0,260	Valid
3	21	0.610	0,260	Valid
4	22	0.433	0,260	Valid
5	23	0.490	0,260	Valid
6	24	0.504	0,260	Valid
7	25	0.317	0,260	Valid
8	26	0.290	0,260	Valid
9	27	0.365	0,260	Valid
10	28	0.567	0,260	Valid
11	29	0.427	0,260	Valid
12	30	0.567	0,260	Valid
13	31	0.610	0,260	Valid
14	32	0.433	0,260	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil pengujian validitas instrumen Motivasi (X) dapat dijelaskan bahwa dari 14 item pertanyaan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5% (0,05) atau  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ .

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji

reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 20. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Cronbach* variabel Kepemimpinan (X) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Reliabilitas Kepemimpinan (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	18

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,789. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa  $0,789 > 0,60$  sehingga instrumennya reliabel.

Berikutnya hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y), yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	14

Sumber:Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,782. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai nilai alphanya lebih dari 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa  $0,782 >$  dari 0,60 sehingga instrumennya reliabel.

#### **D. Kepemimpinan (X)**

Kepemimpinana dalam penelitian ini diukur dalam berbagai indikatpr-indikator yang meliputi intruksi, konsulltasi, partisipasi dan delegasi. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, Dalam penelitian ini, kuesioner (angket) yang dibagikan menggunakan skala Likert dengan 5 skala pengukuran. Maka perhitungan indeks jawaban responden difakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks \%} = \frac{\text{Total Skor}}{Y} \times 100$$

Dimana:

Total skor = jumlah tanggapan responden setiap pernyataan

Y = Skor tertinggi skala likert

Setelah itu, maka dicocokkan dengan dengan tabel presentase nilai untuk mengetahui tingkat indeksnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Persentase nilai kepemimpinan**

<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79.99%	Baik
40% - 59.99%	Cukup Baik
20% - 39.99%	Tidak Baik
0% - 19.99%	Sangat Tidak Baik

1. Indeks tanggapan responden mengenai intruksi

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan kehadiran. Hasil tanggapan terhadap kehadiran dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Indeks tanggapan responden mengenai instruksi**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Pimpinan menjelaskan secara rinci, siapa, apa, kapan, dimana dan bagaimana cara mengerjakan tugas sebaik-baiknya	13	26				39	86,66%	menjelaskan secara rinci
2.	Pimpinan mengutamakan komunikasi satu arah	8	26	5			39	81,53%	Mengutamakan komunikasi satu arah
3.	Pimpinan membuat keputusan secara sepihak	12	26	1			39	85,64%	Membuat keputusan secara sepihak

4.	Pimpinan memperketat pengawasan dan pertanggungjawaban	2	17	15	4	1	39	67,69%	Memperketat pengawasan dan pertanggungjawaban
5.	Pemimpin memberikan Intruksi tambahan untuk memperjelas tugas-tugas	5	23	7	4		39	74,87%	Memberikan Intruksi tambahan untuk memperjelas tugas-tugas

Sumber: Data diolah dari data responden penelitian tahun 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai intruksi adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 187/195 \times 100 = 86,66\%$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 159/195 \times 100 = 81,53\%$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 167/195 \times 100 = 85,64\%$$

4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 132/195 \times 100 = 67,69\%$$

5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 146/195 \times 100 = 74,87\%$$

6) Intruksi ( $X_1$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (86,66+81,53+85,64+67,69+74,87) / 5 = 79,27\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S)

terhadap indikator intruksi pada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima, dengan nilai indeks 79,27% atau berada dalam kategori baik karena intruksi dari pimpinan dapat mendorong motivasi pegawai.

## 2. Indeks tanggapan responden mengenai konsultasi

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan konsultasi. Hasil tanggapan terhadap konsultasi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11 Indeks tanggapan responden mengenai konsultasi**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Pemimpin menjelaskan keputusan	7	21	9	2		39	76,92%	Menjelaskan keputusan
2.	Pemimpin melakukan komunikasi dua arah (dialog) kepada pegawai ?	3	25	11			39	75,89%	Melakukan komunikasi dua arah
3.	Pemimpin menjelaskan peran masing-masing pegawai	22	15	2			39	90,25%	Menjelaskan peran pegawai
4.	Pemimpin menanyakan kepada pegawai untuk mengetahui tingkat kemampuannya	15	22	1	1		39	86,15%	Untuk mengetahui tingkat kemampuan pegawai

5.	Pemimpin memberikan semangat untuk mengadakan peningkatan kinerja	15	24				39	87,69%	Memberikan semangat untuk mengadakan peningkatan kinerja
----	---	----	----	--	--	--	----	--------	--

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

#### Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai konsultasi

adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 150/195 \times 100 = 76,92\%$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 148/195 \times 100 = 75,89\%$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 176/195 \times 100 = 90,25\%$$

4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 168/195 \times 100 = 86,15\%$$

5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 171/195 \times 100 = 87,69\%$$

6) Konsultasi ( $X_2$ )

$$\text{Nilai indeks} = (87,17+84,61+90,25+86,15+87,69)/5 = 87,17\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator konsultasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap

motivasi kerja pegawai dikantor Bupati Kabupaten Bima, dengan nilai indeks 87.17% atau berada dalam kategori baik.

3. Indeks tanggapan responden mengenai partisipasi

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan partisipasi. Hasil tanggapan terhadap partisipasi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12 Indeks tanggapan responden mengenai partisipasi**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Pemimpin menerima masukan dari bawahan	13	24	2			39	85,64%	Menerima masukan dari bawahan
2.	Pemimpin hanya menjadi pendengar yang aktif	14	24		1		39	86,15%	Menjadi pendengar yang aktif
3.	Pemimpin memberikan kewenangan kepada bawahan untuk membuat keputusan	15	21	3			39	86,15%	Memberikan kewenangan kepada bawahan
4	Pemimpin melibatkan bawahan dalam kegiatan	18	20		1		39	88,20%	Melibatkan bawahan dalam kegiatan

Sumber: Data diolah dari data responden penelitian tahun 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai partisipasi adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 167/195 \times 100 = 85,64\%$$

## 2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 168/195 \times 100 = 86,15\%$$

## 3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 168/195 \times 100 = 86,15\%$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 172/195 \times 100 = 88,20\%$$

5) Partisipasi ( $X_3$ )

$$\text{Nilai indeks} = (85,64+86,15+86,15+88,20)/4 = 86,53\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator partisipasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima, dengan nilai indeks 86,53% atau berada dalam kategori baik karena adanya partisipasi dari pegawai maka setiap kegiatan yang direncanakan akan terlaksana dengan baik. Untuk itu partisipasi pegawai sangat dibutuhkan dalam kepemimpinan.

## 4. Indeks tanggapan responden mengenai delegasi

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan delegasi. Hasil tanggapan terhadap delegasi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13 Indeks tanggapan responden mengenai delegasi**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Pemimpin memberikan gambaran umum tentang tugas bawahan	11	24	4			39	83,58%	Memberikan gambaran umum tentang tugas
2.	Pemimpin memberikan hak kepada bawahan untuk membuat keputusan	12	27				39	86,15%	Memberikan hak kepada bawahan untuk membuat keputusan
3.	Pemimpin memantau kegiatan bawahan	15	23	1			39	87,17%	Pemantau kegiatan bawahan
4.	Pemimpin mendorong atau memberikan semangat dalam pencapaian tujuan	9	30				39	84,61%	Mendorong atau memberikan semangat

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai delegasi adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 163/195 \times 100 = 83,58\%$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 168/195 \times 100 = 86,15\%$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 170/195 \times 100 = 87,17\%$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 165/195 \times 100 = 84,61\%$$

5) Delegasi ( $X_4$ )

$$\text{Nilai indeks} = (83,58+86,15+87,17+84,61)/4 = 85,37\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator delegasi pada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima, dengan nilai indeks 85,37% pemimpin atau berada dalam kategori baik karena dengan adanya delegasi dari pemimpin kepada bawahan dapat membantu bawahan untuk bertanggungjawab terhadap apa yang ditugaskan kepadanya.

Setelah menyajikan data hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021, selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai, maka terdapat hasil sebagai berikut :

- a. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu  $5 \times 18 \times 39 = 3.510$
- b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu  $1 \times 18 \times 39 = 702$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 39

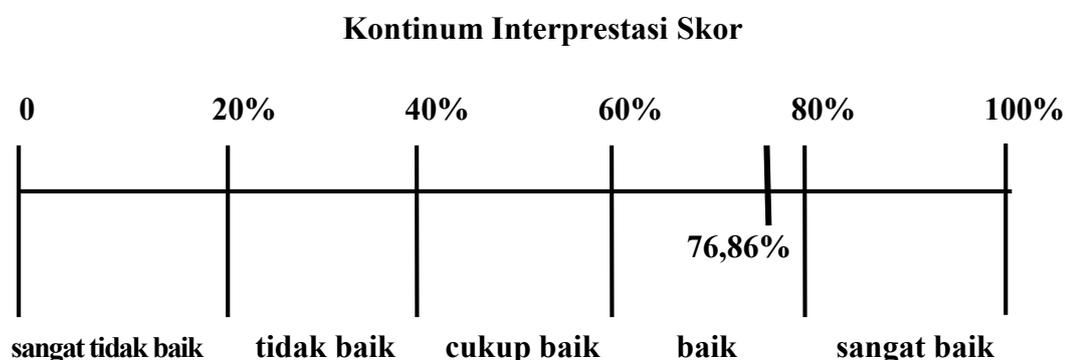
Jumlah skor pengumpulan data variabel x = 2.698

$$\text{Rata-rata skor ideal} = \frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{3.510}{39} = 90$$

Menurut 39 responden mengenai kepemimpinan yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah skor variabel X}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{2.698}{3.510} = 76,86 \%$$

Dari hasil 76,86 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut:



**Gambar 4.1**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100%= sangat baik

Berdasarkan perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima baik karena dilihat dari nilai jumlah skor variabel indeks tanggapan semua indikator kepemimpinan adalah

sebesar 76,86% yang termasuk dalam kategori baik. Beberapa indikator yang dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Bupati yaitu indikator intruksi yang mencapai nilai sebesar 79,27%, indikator konsultasi mencapai nilai 87,17%, indikator partisipasi mencapai nilai 86.53% dan indikator delegasi menyesuaikan diri mencapai nilai 85,37%. Sehingga dapat diketahui bahwa indikator yang mempunyai pengaruh yang tinggi adalah indikator konsultasi karena nilainya berada dalam kategori sangat baik.

#### **E. Motivasi Kerja Pegawai (Y)**

Motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan berbagai indikator-indikator, meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, kuesioner (angket) yang dibagikan menggunakan skala Likert dengan 5 skala pengukuran. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks \%} = \frac{\text{Total skor}}{Y} \times 100$$

Dimana:

Total skor = jumlah tanggapan responden setiap pernyataan

Y = Skor tertinggi skala likert

Setelah itu, maka dicocokkan dengan dengan tabel presentase nilai untuk mengetahui tingkat indeksnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Persentase nilai pengaruh motivasi kerja pegawai**

Jawaban	Keterangan
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79.99%	Baik
40% - 59.99%	Cukup Baik
20% - 39.99%	Tidak Baik
0% - 19.99%	Sangat Tidak Baik

1. Indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan kebutuhan fisiologis. Hasil tanggapan terhadap kualitas dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15 Indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis**

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Disini menyediakan sarana dan prasaran yang mendukung semua aktivitas kegiatan kerja	4	35				39	82,05%	Menyediakan sarana dan prasaran yang mendukung
2.	Jam istirahat yang di berikan oleh kantor sudah cukup	13	26				39	86,66%	Jam istirahat yang di berikan cukup
3.	Dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi memotivasi saya untuk bekerja	8	25	6			39	81,02%	Adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada

	lebih baik di masa yang akan datang									pegawai yang berprestasi
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------

Sumber: Data diolah dari data responden penelitian tahun 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 160/195 \times 100 = 82,05\%$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 169/195 \times 100 = 86,66\%$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 158/195 \times 100 = 81,02\%$$

4) kebutuhan fisiologis ( $Y_1$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (82,05+86,66+81,02) / 3 = 83,24\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kebutuhan fisiologis pada motivasi kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima, dengan nilai indeks 83,24% atau berada dalam kategori baik karena pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan di bidangnya masing-masing, dapat memenuhi standar kerja serta dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

2. Indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan akan rasa aman

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan senang dalam bekerja. Hasil tanggapan terhadap senang dalam bekerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16 Indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan akan rasa aman**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini	6	33				39	83,07%	Merasa aman dalam melakukan pekerjaan
2.	Saya merasa senang karena pegawai di kantor ini bisa menerima saya sebagai partner kerja yang baik	12	21		2	5	39	77,43%	Merasa senang karena pegawai di kantor ini bisa menerima saya sebagai partner kerja
3.	Kantor cukup baik dalam memberikan sanksi bila pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya	14	25	8	5	2	39	87,17%	Kantor cukup baik dalam memberikan sanksi bila pegawai melakukan kesalahan

Sumber: Data diolah dari data responden penelitian, 2017

1. Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan akan rasa aman

adalah sebagai berikut:

- 1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 162/195 \times 100 = 83,07\%$$

- 2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 151/195 \times 100 = 77,43\%$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 170/195 \times 100 = 87,17\%$$

4) Kebutuhan akan rasa aman ( $Y_2$ )

$$\text{Nilai indeks} = (83,07+77,43+87,17)/3 = 82,55\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kebutuhan akan rasa aman pada motivasi kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima, dengan nilai indeks 82,55% atau berada dalam kategori baik karena kebutuhan akan rasa aman di kantor Bupati Kabupaten Bima terpenuhi, pegawai mearasa nyaman dan senang dalam melaksanakn tugasnya.

2. Indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan sosial

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan kebutuhan sosial. Hasil tanggapan terhadap indikator kebutuhan sosial dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.17 Indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan sosial**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini	10	29				39	85,12 %	Merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja
2.	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah dalam pekerjaan	11	28				39	85,64 %	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu
3.	Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik	14	24	1			39	86,66 %	Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik
	Hubungan antara sesama pegawai terjalin dengan sangat baik	14	18	6		1	39	82,56 %	Hubungan antara sesama pegawai terjalin dengan sangat baik

Sumber: Data diolah dari data responden penelitian tahun 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan sosial adalah sebagai berikut:

## 1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 166/195 \times 100 = 85,12\%$$

## 2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 167/195 \times 100 = 85,64\%$$

## 3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 169/195 \times 100 = 86,66\%$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 161/195 \times 100 = 82,56\%$$

5) Kebutuhan sosial ( $Y_3$ )

$$\text{Nilai indeks} = (85,12+85,64+86,66+82,56)/4 = 84,99\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kebutuhan sosial pada motivasi kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima, dengan nilai indeks 84,99% atau berada dalam kategori baik karena dengan adanya kebutuhan sosial pegawai dapat bekerja dengan nyaman mungkin dan dapat berkomunikasi secara baik antara rekan kerja maupun pimpinan.

## 3. Indeks tanggapan responden kebutuhan penghargaan

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan. Hasil tanggapan terhadap indikator dampak kebutuhan penghargaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18 Indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan penghargaan**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Dengan adanya pujian dari pimpinan memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik di masa yang akan datang	13	26				39	86,66%	Adanya pujian dari pimpinan memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan
2.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	23	16				39	91,79%	Memberikan penghargaan kepada pegawai
3.	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan	24	15				39	90,30%	Selalu dihargai oleh atasan
4.	Dengan menaikkan pangkat pegawai yang berprestasi memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja	6	30	3			39	81,53%	Menaikkan pangkat pegawai yang berprestasi

Sumber: Data diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kebutuhan penghargaan adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 169/195 \times 100 = 86,66\%$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 179/195 \times 100 = 91,79\%$$

## 3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 180/195 \times 100 = 92,30\%$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 159/195 \times 100 = 81,53\%$$

5) Kebutuhan penghargaan ( $Y_4$ )

$$\text{Nilai indeks} = (86,66+91,79+92,30+81,53)/4 = 88,07\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kebutuhan penghargaan pada motivasi kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima, dengan nilai indeks 88,07% atau berada dalam kategori sangat baik karena pegawai pegawai terus bersemangat dalam bekerja karena adanya pemberian penghargaan dari atasan.

Setelah menyajikan data hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai , selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima, maka terdapat hasil sebagai berikut :

c. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu  $5 \times 14 \times 39 = 2.730$

d. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu  $1 \times 14 \times 39 = 546$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 39

Jumlah skor pengumpulan data variabel y = 2.157

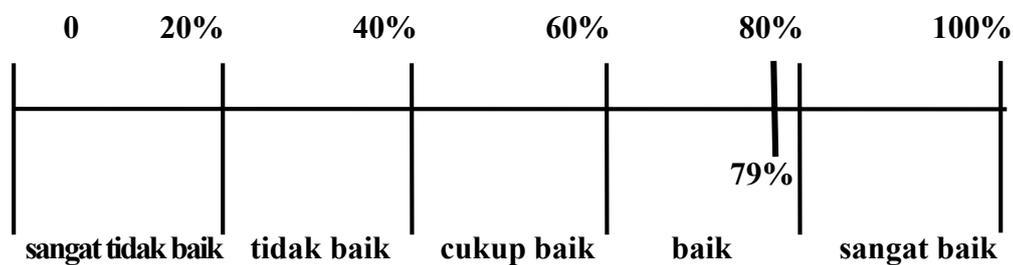
Rata-rata skor ideal =  $\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{2.730}{39} = 70$

Menurut 39 responden mengenai motivasi kerja pegawai yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah skor variabel X}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{2.157}{2.730} = 79\%$$

Dari hasil 79,01 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :

#### Kontinum Interpretasi Skor Motivasi Kerja Pegawai



**Gambar 4.2**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100% = sangat baik

Berdasarkan perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima baik karena dilihat dari nilai jumlah skor variabel indeks tanggapan semua indikator motivasi adalah sebesar 79% yang termasuk dalam kategori baik. Beberapa indikator yang dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai

yaitu indikator kebutuhan fisiologis yang mencapai nilai sebesar 83,24%, indikator kebutuhan akan rasa aman mencapai nilai 82,55%, indikator kebutuhan sosial mencapai nilai 84,99% dan indikator kebutuhan penghargaan mencapai nilai 81,53%. Sehingga dapat diketahui bahwa indikator yang mempunyai pengaruh yang tinggi adalah indikator kebutuhan sosial karena nilainya berada dalam kategori sangat baik.

#### **F. Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima**

Sesuai dengan hasil pengolahan data analisis deskriptif, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.19 Analisis Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemimpinan	39	58.00	82.00	69.1795	5.66091
Motivasi	39	44.00	66.00	55.3077	4.35379
Valid N (listwise)	39				

Sumber: Data diolah dari hasil responden tahun 2017

Dari output di atas dapat diketahui bahwa variabel x dengan jumlah data (N) sebanyak 39 mempunyai nilai rata-rata 69,17, dengan nilai minimum 58 dan maksimal 82, sedangkan standar deviasi sebesar 5.660. Dan variabel y dengan jumlah data (N) sebanyak 39 mempunyai rata-rata sebesar 55,30, dengan nilai minimum 44 dan maksimal 66 sedangkan standar deviasi sebesar 4,353.

## 1. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *produk moment*. Berikut ini pengujian koefisien korelasi menggunakan SPSS versi 20 :

**Tabel 4.20 Koefisien korelasi *product moment***

		Correlations	
		Kemimpinan	Motivasi
Kemimpinan	Pearson	1	.819**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Motivasi	Pearson	.819**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

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

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,819 antara pengaruh kepemimpinan bupati periode 2016-2021 (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, dapat dibandingkan dengan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.21 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2010:214

Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka antara pengaruh kepemimpinan (X) dan motivasi kerja pegawai (Y) adalah sangat kuat karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,819 yang tergolong pada interval 0,80-1,000.

Korelasi antara X dan Y sebesar 0,819, artinya terdapat korelasi sangat kuat antara pengaruh kepemimpinan (X) dan motivasi kerja pegawai (Y), dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut  $r_{hitung}$  ternyata menunjukkan angka sebesar 0,819 lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  (95%=0,05) ( $dk = -2 = 39 - 2 = 37$ ), sehingga menunjukkan angka sebesar 0,260 atau  $0,019 > 0,260$ , Jadi jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat antara pengaruh kepemimpinan (X) dan motivasi kerja pegawai (Y).

#### b. Uji Koefisien Determinan

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel pengaruh kepemimpinan (X) terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.

**Tabel 4.22 Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 <sup>a</sup>	,670	,662	2,53305

a. Predictors: (Constant), Kemimpinan

Berdasarkan tabel 4.23 koefisien korelasi *product moment* adalah sebesar 0,819,  $R_{\text{square}}$  adalah koefisien determinan yang didapat hasil 0,670 berarti kontribusi variabel pengaruh kepemimpinan (X) terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) besar yaitu sebesar 60,7 persen dan sisanya 29,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antar kedua variabel kuat karena semakin besar angka  $R_{\text{square}}$  semakin kuat hubungan antar keduanya.

### c. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel motivasi kerja pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y' = a + bX$$

Keterangan :

$Y'$  = Subjek atau nilai dalam dependen yang dependen yang diprediksikan

$a$  = Harga  $Y$ , apabila  $X=0$  (harga konstan).

$b$  = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, bila  $(-)$  maka terjadi penurunan.

$X$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS versi 20, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu:

**Tabel 4.23 Regresi Linear Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,743	5,038		2,331	,025
	Kemimpinan	,630	,073	,819	8,675	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.24 diatas maka dapat dilihat  $a = 11,743$  dan  $b = 0,630$  kemudian disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 11,743 + 0,630$$

Keterangan :

Y : Motivasi Kerja Pegawai

X : Pengaruh Kepemimpinan

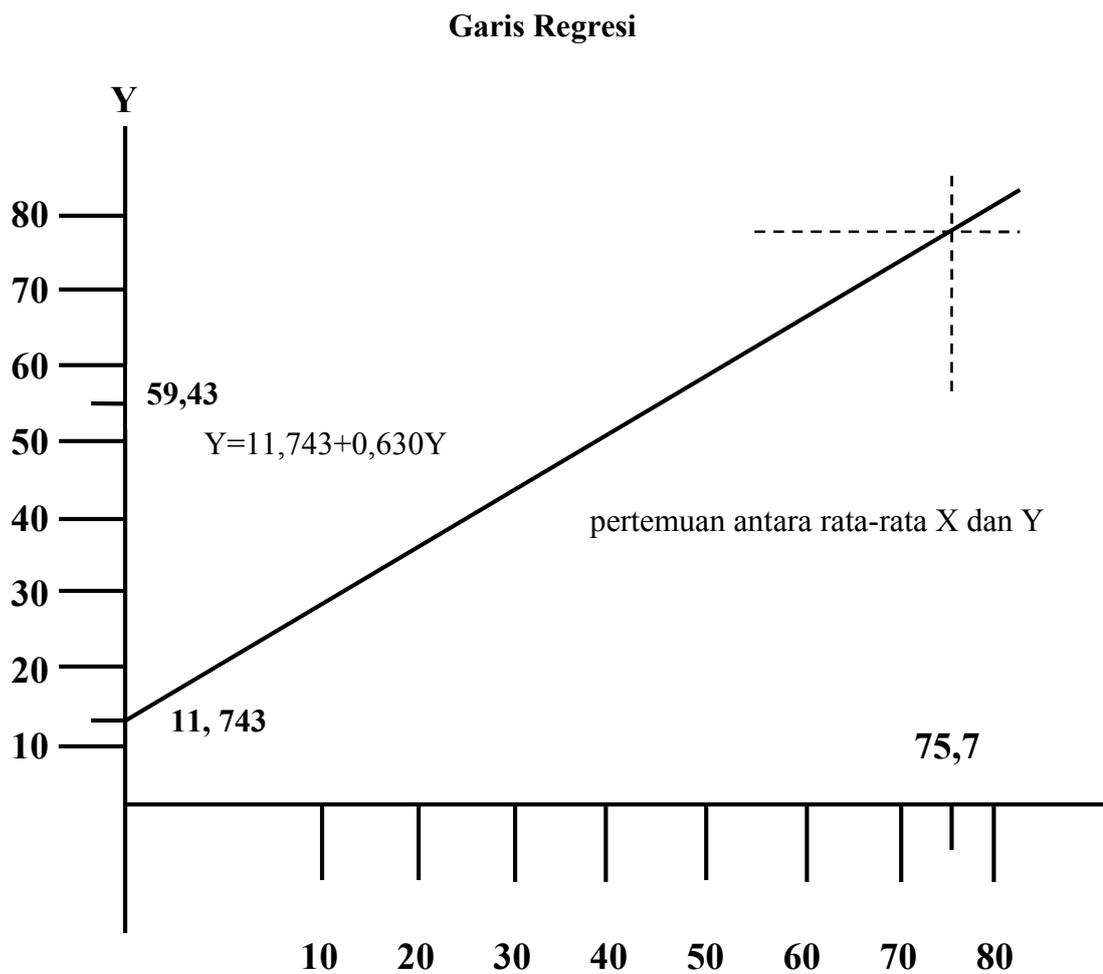
a : Konstanta sebesar 11,743 artinya jika pengaruh kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 di Kantor Bupati Kabupaten Bima (X) nilainya 0, maka nilai motivasi kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima (Y) nilainya positif sebesar 11,743.

b : Koefisien regresi sebesar 0,630, artinya pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 di Kantor Bupati Kabupaten Bima (X) mengalami kenaikan 1, maka nilai motivasi kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,630.

Diketahui dari hasil motivasi kerja pegawai (Y) sebesar 75,7%, maka persamaan regresinya, adalah :

$$\begin{aligned} Y' &= a + bX \\ &= 11,743 + 0,630 (75,7) \\ &= 11,743 + 47,691 \\ &= 59,43 \end{aligned}$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat garis regresi, dapat digambarkan berdasarkan persamaan yang telah ditentukan, yaitu :



**Gambar 4.3**

Dari uji coba diatas diketahui interpretasi penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima, yaitu untuk menguji koefisien korelasi adalah jika  $r_{hitung}$  lebih besar ( $\geq$ ) dari  $r_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih besar ( $\leq$ ) dari  $r_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini dibuktikan dari hasil nilai  $r_{hitung} 0,819 > 0,260$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menggunakan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian yang dikemukakan oleh Kerlinger, 2003).

Berdasarkan pembahasan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting, untuk itu tujuan dalam suatu organisasi adalah menjalankan fungsi kepemimpinannya perlu adanya intruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Rivai & Mulyadi, (2012). Dalam menjalankan suatu organisasi perlu adanya pemberian motivasi kerja kepada para pegawai seperti pemberian kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Seperti yang dikemukakan oleh Maslow (Siagian, 2009).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dalam penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima , maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu :

1. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa mengenai Kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 di Kantor Bupati Kabupaten Bima baik. Hal ini terlihat dari nilai 76,8% yang dalam kontinum insterprestasi skor berada di interval 61-80% atau kategori baik.
2. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa mengenai Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima baik. Hal ini terlihat dari nilai 79% yang dalam kontinum insterprestasi skor berada di interval 61-80% atau kategori baik.
3. Terdapat hubungan mengenai pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima dengan arah positif sebesar 0,819.
4. Pengaruh Kepemimpinan Bupati periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di kantor Bupati Kabupaten Bima sebesar 60,7%. Hal ini dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada pada pegawai itu sendiri.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Bima maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu :

1. Perlu adanya motivasi dan kepedulian pimpinan terhadap bawahannya sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.
2. Sebaiknya dalam pengambilan keputusan perlu melibatkan para pegawai, pimpinan lebih memperhatikan aspirasi bawahan.
3. Dalam hubungan dengan sesama pegawai harus lebih diperhatikan oleh pimpinan agar dalam bekerja lebih giat serta pengakuan dari pimpinan yang terhadap pegawai yang berprestasi yaitu berupa pemberian penghargaan dalam bentuk ucapan ataupun materi dari hasil prestasi yang telah diraih dalam bekerja. Karena kebutuhan akan penghargaan sangat penting guna mencapai prestasi kerja yang tinggi.
4. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Basri, Setiadi. 2011. *Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian dengan SPSS* (<http://setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/uji-validitas-dan-reliabilitas-item.html>). Di akses 24 November 2016
- Bungin, Burhan. 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenada Media
- Consultan, Duwi.2011. *Analisi Regresi Linear Sederhana*. (<http://duwiconsultan.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-linier-sederhana.html>), di akses 16 Maret 2017
- Dickson, Kho.2015. *Ilmu Statistika Cara Menentukan Jumlah Sampel dengan Rumus Slovin*(<http://teknikelektronika.com/cara-menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus-slovin>) di akses 24 Maret 2017
- Gitosudarmo, Indriyo & Sudita, I Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta. BPFE
- Greenberg, Robert A Baron.1995. *Organisasi, Edisi kedua*. Jakarta:Salemba empat
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kantor Bupati Kabupaten Bima. 2011. *Profil Kabupate*. Bima
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu. Edisi Kedua*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Madani, Muhlis DKK. 2016. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi*. Makassar
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta

- Rivai, Veithzal, dkk. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithal & Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Sofyandi Herman & Garniwa Iwa. 2007. *Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-1*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Uno, Hamzah B. 2015. *Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Wahdjosmidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**HARDYANTI.** Lahir di Bolo Bima, pada tanggal 16 Agustus 1995, anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Muhtar M. Said dan St. Salmah. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 12 Manggelewa (Kabupaten Dompu) pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Manggelewa (Kabupaten Dompu) dan tamat pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Manggelewa (Kabupaten Dompu) dan tamat pada tahun 2013. Setelah itu, pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

## KUESIONER

### 1. Kuesioner

#### **PENGARUH KEPEMIMPINAN BUPATI PERIODE 2016-2021 TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI KABUPATEN BIMA**

No. Kuisisioner :

Tanggal Wawancara :

Yth Responden

1. Daftar pertanyaan ini hanyalah untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Oleh sebab itu, dimohon kesediaan saudara(i) untuk memberikan jawaban secara obyektif dan sejujurnya sehingga dapat bermanfaat dalam penelitian ini.
2. Kerahasiaan jawaban dan identitas saudara(i) selalu dijaga sesuai dengan etika penelitian. Anda diminta untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan mengenai kepemimpinan Bupati periode 2015-2020 terhadap motivasi kerja pegawai. Isilah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pilihan anda dengan memberi tanda cek (√), sesuai dengan indikator sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## A. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
- c. Umur :
- d. Pendidikan :
- e. Status Kepegawaian :

## B. Variabel Kepemimpinan (X)

### 1. Intruksi

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Pimpinan menjelaskan secara rinci, siapa, apa, kapan, dimana dan bagaimana cara mengerjakan tugas sebaik-baiknya					
2.	Pimpinan mengutamakan komunikasi satu arah					
3.	Pimpinan membuat keputusan secara sepihak					
4.	Pimpinan memperketat pengawasan dan pertanggungjawaban					
5.	Pemimpin memberikan Intruksi tambahan untuk memperjelas tugas-tugas					

### 2. Konsultasi

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
6.	Pemimpin menjelaskan keputusan					
7.	Pemimpin melakukan komunikasi dua arah (dialog) kepada pegawai ?					
8.	Pemimpin menjelaskan peran masing-masing pegawai					
9.	Pemimpin menanyakan kepada pegawai untuk mengetahui tingkat kemampuannya					
10.	Pemimpin memberikan semangat untuk mengadakan peningkatan kinerja					

### 3. Partisipasi

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
11.	Pemimpin menerima masukan dari bawahan					
12.	Pemimpin hanya menjadi pendengar yang aktif					
13.	Pemimpin memberikan kewenangan kepada bawahan untuk membuat keputusan					
14.	Pemimpin melibatkan bawahan dalam kegiatan					

### 4. Delegasi

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
15.	Pemimpin memberikan gambaran umum tentang tugas bawahan					
16.	Pemimpin memberikan hak kepada bawahan untuk membuat keputusan					
17.	Pemimpin memantau kegiatan bawahan					
18.	Pemimpin mendorong atau memberikan semangat dalam pencapaian tujuan					

## C. Variabel Motivasi Kerja (Y)

### 1. Kebutuhan Fisiologis

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
19.	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan kerja					
20.	Jam istirahat yang di berikan oleh kantor sudah cukup					
21.	Dengan adanya pemberian bonus, uang tunai, dan penghargaan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik di masa yang akan datang					

## 2. Kebutuhan akan rasa aman

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
22.	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini					
23	Saya merasa senang karena pegawai di kantor ini bisa menerima saya sebagai partner kerja yang baik					
24	Kantor cukup baik dalam memberikan sanksi bila pegawai melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya					

## 3. Kebutuhan sosial

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
25.	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini					
26.	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah dalam pekerjaan					
27.	Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik					
28.	Hubungan antara sesama pegawai terjalin dengan sangat baik					

## 4. Kebutuhan penghargaan

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
29.	Dengan adanya pujian dari pimpinan memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik di masa yang akan datang					
30	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
31	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan					
32	Dengan menaikkan pangkat pegawai yang berprestasi memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja					

**2. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 (X)**

<b>No.Instrumen</b>	<b>r Hitung</b>	<b>rTabel</b>	<b>Keputusan</b>
1	0.365	0,260	Valid
2	0.508	0,260	Valid
3	0.279	0,260	Valid
4	0.384	0,260	Valid
5	0.271	0,260	Valid
6	0.688	0,260	Valid
7	0.706	0,260	Valid
8	0.274	0,260	Valid
9	0.375	0,260	Valid
10	0.553	0,260	Valid
11	0.389	0,260	Valid
12	0.263	0,260	Valid
13	0.448	0,260	Valid
14	0.516	0,260	Valid
15	0.427	0,260	Valid
16	0.306	0,260	Valid
17	0.688	0,260	Valid
18	0.706	0,260	Valid

### 3. Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

No.Instrumen	rHitung	rTabel	Keputusan
19	0.279	0,260	Valid
20	0.427	0,260	Valid
21	0.610	0,260	Valid
22	0.433	0,260	Valid
23	0.490	0,260	Valid
24	0.504	0,260	Valid
25	0.317	0,260	Valid
26	0.290	0,260	Valid
27	0.365	0,260	Valid
28	0.567	0,260	Valid
29	0.427	0,260	Valid
30	0.567	0,260	Valid
31	0.610	0,260	Valid
32	0.433	0,260	Valid

### 4. Hasil Reliabilitas Kepemimpinan Bupati (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	18

### 5. Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	14







# PEMERINTAH KABUPATEN BIMA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Soekarno Hatta No. 167 Raba-Bima Tlp. (0374) 43043

Raba – Bima, 19 Juni 2017 M  
15 Ramadhan 1438 H

Nomor : 070/85/VI/85/003/2017  
Lampiran : --  
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Ke p a d a  
Yth. Kepala BAPPEDA  
Kabupaten Bima  
di-

R a b a

Berdasarkan surat dari Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 986/lzn-5/C.4-VIII/VI/37/2017 tanggal 5 Juni 2017. Perihal : Mohon Ijin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : **HARDYANTI**  
Nomor Stambuk : 10561 04724 13  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Desa Lanci Dompu

Bermaksud akan mengadakan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis yang berjudul " **PENGARUH KEPEMIMPINAN BUPATI PERIODE 2016-2021 TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI KABUPATEN BIMA** " dari Tanggal 19 Juni s/d 19 Agustus 2017 yang berlokasi di **KANTOR BUPATI KABUPATEN BIMA**.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat memberikan Rekomendasi Kegiatan tersebut dengan Ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian yang dimaksud;
2. Harus Mentaati Ketentuan Perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan Adat Istiadat setempat;
3. Apabila masa berlakunya Surat Rekomendasi tersebut sudah berakhir sedangkan pelaksanaan Penelitian belum selesai, perpanjangan harus diajukan kepada Instansi Pemberi Rekomendasi / Ijin;
4. Rekomendasi ini dicabut bila tidak mengindahkan Ketentuan-Ketentuan diatas;
5. Setelah selesai agar menyampaikan Laporan hasil Penelitian Kepada Bupati Bima, Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima.

Demikian untuk maklum dan mendapat perhatian.

**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN BIMA**



**Drs. ISHAKA**  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
Nip.196312311990031210

**TEMBUSAN** : disampaikan kepada :  
Yang bersangkutan di tempat.



**PEMERINTAH KABUPATEN BIMA**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN**  
**PENGEMBANGAN DAERAH**  
**( B A P P E D A )**

Jl. Gatot Soebroto No. 02 Telp. (0374) 43773 Fax. 43338 Raba - Bima

Raba-Bima, 19 Juni 2017

Nomor : 050/354/07.1/2017  
Lamp. : -  
Perihal : *Ijin Penelitian dan survei*

Kepada  
Yth. Sekda Kabupaten Bima  
di -  
Bima

Berdasarkan surat rekomendasi dari Kepala Badan Kesbang dan Politik Kabupaten Bima Nomor: 070/85/VI/81/003/2017 Tanggal 19 Juni 2017 perihal tersebut di atas dengan ini dapat kami berikan ijin penelitian dan survei kepada:

Nama : Hardyanti  
NIM : 1056104724  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Tujuan/Keperluan : Mengadakan Penelitian dan Survei  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Bupati Periode 2016-2021 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Bupati Kabupaten Bima  
Lamanya : 2 (dua) Bulan dari tanggal 20 Juni s/d 19 Agustus 2017

Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan bantuan untuk memperoleh keterangan/data yang diperlukan bagi yang bersangkutan. Selanjutnya bagi yang bersangkutan, setelah selesai tugas pengambilan data dan observasi tersebut di atas diharuskan menyampaikan 1 (satu) eksemplar hasil penelitian kepada kami untuk menjadi bahan informasi dan menambah data/dokumen Bappeda Kabupaten Bima.

Demikian Surat Mengadakan ijin Penelitian dan Survei ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Kepala Badan Percanaan Pembangunan Penelitian dan  
Pengembangan Daerah Kab. Bima  
Kabid. Perencanaan, Pengendalian, Penelitian, dan  
Pengembangan

Ruvaidah, ST.MT.

NIP. 19720712 200212 2 008

Tembusan : disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Bima di Bima (sebagai Laporan)
2. Rektor UMM Makassar di Makassar
3. Sdri. Hardyanti di Tempat