

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN ENREKANG**

Disusun dan diusulkan oleh

SUMARNI PANTING
Nomor Stambuk : 105610527215



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN ENREKANG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara



Disusun dan Diajukan Oleh

SUMARNI PANTING

Nomor Stambuk : 105610527215

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas
Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : SUMARNI PANTING

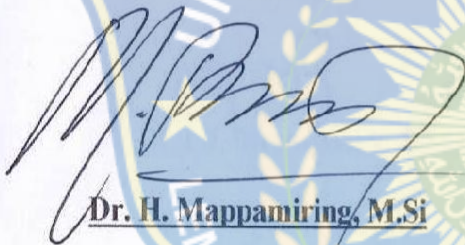
Nomor Stambuk : 105610527215

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

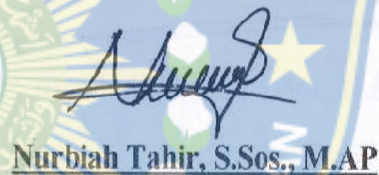
Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Mappamiring, M.Si



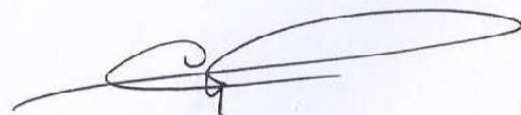
Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui :



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

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrul Haq, S.Sos., M.PA

PENERIMAAN TIM

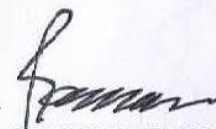
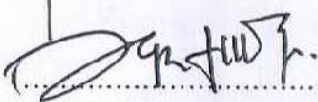

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0055/FSP/A.4-II/IX/41/2019, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Jumat tanggal 27 September 2019



1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)

2. Haerana, S.Sos.,M.Pd

3. Nurbiah Tahir, S.Sos.,M.AP

()
.....
()
.....
()
.....

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sumarni Panting

Nomor Stambuk : 105610527215

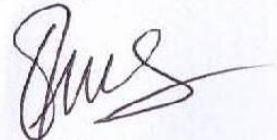
Prongram Studi : Ilmu Administrasi Negara

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, 13 September

2019

Yang Menyatakan



Sumarni Panting

ABSTRAK

SUMARNI PANTING : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

(Dibimbing oleh H. Mappamiring dan Nurbiah Tahir)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang yaitu sebanyak 40 orang. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,633. Dari besar pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square 0,385 atau 38,5% besar pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data statistik Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 25,441$ dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Hal ini membuktikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN ENREKANG”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada kesempatan ini penulis memberikan penghargaan sebesar-besarnya, rasa terima kasih yang tak henti kepada kedua orang tua tercinta, Panting dan Hani yang telah mencurahkan seluruh cinta, kasih sayang, cucuran keringat dan air mata, untaian doa serta pengorbanan tiada henti, yang hingga kapanpun penulis tidak akan bisa membalasnya. Maafkan jika ananda sering menyusahkan, merepotkan, serta melukai perasaan Bapak dan Ibu, keselamatan dunia akhirat semoga selalu untukmu dan terima kasih juga untuk saudara-saudaraku yang selalu memberi motivasi.

Penulis menyadari bahwa penusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. H. Mappamiring, M.si selaku pembimbing I dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos, M. AP selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si selaku penasehat akademik
6. Seluruh dosen pengajar, staf dan pegawai dan pegawai lingkungan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
7. Seluruh sahabat Administrasi Negara Angkatan 2015 terkhusus kelas B yang telah bersama-sama melewati masa perkuliahan selama kurang lebih 4 tahun
8. Kantor Dinas Pekerjaan Umum, sebagai tempat meneliti penulis, yang sudah menerima dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh keluarga yang mendukung dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh sahabat-sahabat saya Aya, Alia, Lisa, Wana, Kasma, Rahma, Saha, Jurman, Adi, Cawwi yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu penulis juga mengucapkan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya jika penulis telah melakukan kesalahan dan kehilafan, baik dalam bentuk ucapan maupun tingkah laku, semenjak menginjakkan kaki pertama kali di Universitas Muhammadiyah Makassar hingga selesainya studi penulis.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 13 September 2019

Sumarni Panting

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Konsep, Definisi, dan Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Definisi Operasional.....	27
E. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	32
B. Jenis Dan Tipe Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	38
B. Pengumpulan Data.....	45
C. Analisis Data.....	49
D. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82



Daftar Tabel

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2 Umur Responden.....	47
Tabel 4.3 Lama Bekerja	47
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Indikator Kepemimpinan Otoriter	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Indikator Kepemimpinan Partisipatif	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Indikator Kepemimpinan Delegatif.....	53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel X “Gaya Kepemimpinan”	55
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Indikator Meningkatkan Produktivitas	58
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Indikator Meningkatkan Kedisiplinan...	60
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Indikator Meningkatkan Moral.....	63
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Variabel Y “ Motivasi Kerja”.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji T Kepemimpinan Otoriter terhadap Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai	67
Tabel 4.14 Hasil Uji T Kepemimpinan Otoriter terhadap Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Kepemimpinan Otoriter terhadap Meningkatkan Moral Pegawai	68
Tabel 4.16 Hasil Uji T Kepemimpinan Partisipatif terhadap Meningkatkan Produktivitas Pegawai	69
Tabel 4.17 Hasil Uji T Kepemimpinan Partisipatif terhadap Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai	69
Tabel 4.18 Hasil Uji T Kepemimpinan Partisipatif terhadap Meningkatkan Moral Pegawai	70

Tabel 4.19 Hasil Uji T Kepemimpinan Delegatif terhadap Meningkatkan Produktivitas Pegawai	70
Tabel 4.20 Hasil Uji T Kepemimpinan Delegatif terhadap Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai	71
Tabel 4.21 Hasil Uji T Kepemimpinan Delegatif terhadap Meningkatkan Moral Pegawai	71
Tabel 4.22 Model Summary, Anova, Coefficients	72



Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya yang dimiliki instansi, terdapat sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan instansi yaitu sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam instansi karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas dalam instansi.

Hal ini dapat dimengerti karena material, mesin, dan metode tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia. Mengelola sumber daya manusia yang ada di suatu instansi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda.

Untuk menyatukan banyak karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai suatu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan di kehidupan dalam perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para pegawai.

Melihat keterkaitan antara sumber daya manusia, organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja menjadikan kepemimpinan begitu penting dalam suatu organisasi sehingga penetapan pimpinan atau jabatan pimpinan tinggi harus memiliki kriteria-kriteria khusus hal ini mendasari lahirnya undang-undang

Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana pada Bab V ketentuan umum pasal 19 ayat (3) berbunyi :

Untuk setiap jabatan pimpinan tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualitas, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak dan jabatan dan integritas, dan persyaratan lain yang dibutuhkan.

Dalam suatu instansi kepemimpinan, juga dipandang sebagai bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku. Namun kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Setiawan dan Muhith:2013). Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat (*Resources*) yang tersedia bagi suatu organisasi (Siagian 2003:5). Dari dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang dan sebagai penggerak dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Gibson motivasi konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada seseorang, individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Setyowati, 2013:54)

Keith Davis (2011 : 3-4) mengemukakan kepemimpinan dan motivasi dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Namun pada kenyataannya dalam suatu organisasi atau instansi, motivasi kerja karyawan masih kurang didayagunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan instansi. Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor yang terpenting yang dimiliki suatu instansi. Untuk karyawan seperti itu, instansi harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti melihat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga seringkali lalai dan kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Karena beberapa pegawai juga mengatakan bahwa pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang yang dimana pimpinan ini dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan atau saran, ide dan pertimbangan hanya ditetapkan sendiri tanpa meminta pendapat dari para anggotanya dan masih ada kepemimpinan yang biasa digunakan pimpinan yaitu kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Reza, 2010) melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap 112 pegawai pada PT. Sinar Sentosa Banja Negara, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary Adjusted R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,570 atau 57%. Pengujian

menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Penelitian Ilham Mawardi Siwesdi (2012) Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widayatama yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan rumus $Kd = rs^2 \times 100\%$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 42,38%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian Sumardianti (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,748 atau 74%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Dengan masalah-masalah yang terjadi di instansi menganggap penelitian ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi di tempat

mereka bekerja sehingga dapat memberikan konstribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi, agar dapat menjadi acuan bagi setiap instansi.

Dalam penelitian ini pemimpin menjadi peranan penting dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya yang ditinjau dari aspek organisasi. Demikian pula yang terjadi di lingkungan. Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang telah peneliti kemukakan, maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah utama penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang

2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Enrekang dalam menentukan pengaruh gaya kepemimpinan yang terkait dengan motivasi kerja pegawai yang terkait pada instansi. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi pihak Kantor di Dinas Pekerjaan Umum dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai instansinya. Sebagai bahan kajian atau studi banding bagi kantor daerah dan pihak swasta lain yang ingin meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi dasar bagi para mahasiswa dan peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian. Sebagai salah satu sumber referensi dalam diskusi, seminar, maupun pengkajian terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Sebagai salah satu sumber data, informasi, dan referensi tambahan dalam Ilmu Administrasi Publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep, Definisi, dan Teori

1. Konsep Organisasi

Organisasi yang dikemukakan oleh Richard L. Daft (2010) sebagai (1) entitas sosial (2) diatur oleh tujuan (3) didesain secara sengaja berupa sistem aktivitas yang terstruktur dan terkoordinasi, berhubungan dengan lingkungan eksternalnya. Robbins (2009) mendefinisikan organisasi sebagai entitas sosial yang dikoordinasi secara sadar, dengan batasan-batasan yang relatif dapat dikenali, yang berfungsi secara terus menerus dengan dasarnya yaitu untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan. “Dua definisi organisasi memiliki kata kunci” entitas sosial, koordinasi, diatur, dan tujuan tertentu.”

Simon (1954) bahwa organisasi sebagai pola komunikasi yang lengkap dan hubungan-hubungan lain didalam suatu kelompok orang-orang (*organization is the complex pattern of communication and other realitions in a group of human being*). Dalam pemahaman bahwa dalam setiap kegiatan diperlukannya sebuah komunikasi dalam mencapai kerja sama yang baik dalam menjalankan sebuah organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Prinsip-prinsip organisasi

a. Perumusan tujuan

Secara umum, tujuan dapat diartikan sebagai hasil akhir, titik akhir atau segala sesuatu yang akan dicapai Sutarto (2002), mengartikan tujuan adalah kebutuhan manusia baik jasmani maupun rohani yang diusahakan untuk dicapai dengan kerjasama sekelompok orang. Dengan demikian ada dua unsur penting dalam pengertian tujuan tersebut: (1) hasil akhir yang diinginkan diwaktu yang akan datang dengan mana; (2) usaha atau kegiatan sekarang diarahkan. Pada saat ini, tujuan organisasi sangat erat hubungannya dengan visi dan misi. Visi adalah kondisi dimasa yang akan datang yang diinginkan dan akan dicapai oleh organisasi. Visi biasanya masih bersifat abstrak oleh karena itu agar lebih kongkrit dan mudah dicapai, maka visi dirinci kedalam misi. Tujuan dapat berupa umum atau tujuan khusus, tujuan jangka pendek atau menengah dan jangka panjang lain.

b. Depermentasi

Depermentasi merupakan salah satu prinsip organisasi yang terkait dengan bagaimana mendesain struktur organisasi. Struktur organisasi adalah pola dan kelompok pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini akan sangat mempengaruhi perilaku baik individu maupun kelompok yang tergabung didalam organisasi. Setiap organisasi akan memiliki struktur organisasi pada dasarnya adalah sebuah pilihan dari berbagai macam kerangka alternatif.

c. Pembagian Kerja

Pembagian kerja dapat dihubungkan dengan suatu organisasi dapat pula dihubungkan dengan pejabat, oleh karena itu pembagian kerja dapat diartikan dua macam (Surtarto,2002):

1. Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokkan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu.
2. Pembagian kerja adalah rincian kerja serta peneglompokkan tugas-tugas yang semacam atau erst hubungannya satu samalain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu.

d. Koordinasi

Setiap organisasi apapun bentuknya pasti memiliki sumber daya, proses manajemen dan tujuan. Sumber daya yang ada dimanfaatkan bagi proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada dasarnya merupakan sebuah sistem yang merupakan salah satu kesatuan dari sekian banyak satuan organisasi yang dimiliki. Agar dapat melaksanakan proses manajemen yang baik dan sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal, diperlukan sebuah integrasi .

e. Pelimpahan wewenang

Surtarto (2002) mendefinisikan pelimpahan wewenang sebagai penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat yang lainnya.

f. Rentangan Kontrol

Rentangan kontrol merujuk pada berapa jumlah individu yang bertanggungjawab kepada manajer tertentu. Atau beberapa banyak orang yang dapat dicakup oleh seorang manajer. Gibso et al (1997) mengemukakan kritis dalam penetapan rentang kembali untuk mengupas pertimbangan tersebut, maka lebih dulu menegaskan bahwa jumlah hubungan antara pribadi potensial antara seorang manajer dan bawahan meningkat geometris karena jumlah bawahan meningkat secara aritmatik.

3. Teori Pemimpin dan Kepemimpinan

a. Pemimpin dan Kepemimpinan

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

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

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

Berikut ini adalah definisi kepemimpinan menurut para ahli:

Menurut Vaitzhal Rivai (2013:3) Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

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

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

Menurut Rahim (2017:6) Kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut dengan seorang pemimpin adalah jika seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi serta melibatkan/menggerakkan orang lain atau kelompok orang itu mencapai tujuan seseorang atau kelompok dalam suatu situasi tertentu.

Kepemimpinan tersebut terjadi jika didalamnya terpenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

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

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

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

b. Pendekatan Studi Kepemimpinan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavior*)

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

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

3. Kepemimpinan Berdasarkan Perilaku

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

- a. Kepemimpinan yang mengandalkan pertimbangan-pertimbangan objektif dan bersendikan fakta kebenaran.
- b. Seorang pemimpin yang membiasakan diri melayani semua tugas-tugas organisasi dan semua permasalahan personel secara terbuka.
- c. Kepemimpinan yang mengandalkan kekuasaan.
- d. Seorang pemimpin yang membiasakan diri melayani tugas-tugas organisasi dan bawahan dengan memperlihatkan kekuasaan yang membuat bawahan dicengkrami perasaan takut.

- e. Kepemimpinan yang mengandalkan kekuatan (dukungan).
- f. Seorang pemimpin yang dalam mengambil berbagai keputusan mengandalkan kekuatan dukungan-dukungan.
- g. Kepemimpinan yang berhati angin-anginan.
- h. Seorang pemimpin yang gaya kepemimpinan sikap dan pendirian yang sempit
- i. Kepemimpinan yang mengandalkan kepintaran.
- j. Seorang pemimpin yang tidak suka memberikan pendelegasian tugas pada bawahan secara penuh.

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

Dengan pendekatan situasional ini, efektifitas kepemimpinan seorang dapat dominan ditentukan oleh kemampuannya untuk "membaca" situasi yang dihadapi dan menyelesaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar cocok/sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi.

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blandchard dalam kutipan Miftah Thoha (2008) didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal ini:

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

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

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

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

4. Gaya kepemimpinan

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

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

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

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

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi seseorang atau bawahan untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bahwa tidak diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Karakteristik dari Kepemimpinan Otoriter, yaitu:

- a. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
- b. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
- c. Pengarah bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

2. Kepemimpinan Partisipatif

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

- a. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

c. Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi

3. Kepemimpinan Delegatif

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

- a. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
- b. Pimpinan tidak akan membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

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

Sistem 1: Dalam sistem ini disebut sebagai *exploitive-authoritative* yaitu cara pemimpin dalam memotivasi bawahannya, dengan memberi ketakutan dan hukuman-hukuman, diselang seling pemberian penghargaan yang secara kebetulan.

Sistem 2: Dalam sistem ini disebut sebagai *benevolent authoritative* Pemimpin atau manajer dalam hal ini mempunyai kepercayaan yang terselubung, percaya pada bawahan, mau memotivasi dengan hadiah-hadiah dan

ketakutan berikut hukuman-hukuman, "memperbolehkan adanya komunikasi ke atas, mendengarkan pendapat-pendapat ide-ide dari bawah, dan memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan.

Sistem 3: Dalam sistem ini pemimpin disebut sebagai *Manajer Konsultatif*. Manajer dalam hal ini mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahan/biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide atau pendapat bawahan.

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

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

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

5. Teori Motivasi Kerja Pegawai

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

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

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

1. Dorongan yang timbul dalam diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.

2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

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

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

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

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

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

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

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

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

a. Meningkatkan produktivitas pegawai

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

b. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

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

c. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

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

6. Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai

Keith Davis (2011:3-4) kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tujuan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat satu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan/ hubungan yang kuat.

Dari rumusan di atas keterkaitan antar kepemimpinan dan motivasi dapat di analisis sebagai berikut:

1. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok dituntut dapat memacu pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.
2. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan adalah bagian penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya.
3. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya, dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan paling dasar (*biologik*) sampai kepada taraf kebutuhan yang tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung diantaranya penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian terdahulu (Reza, 2010) melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap 112 pegawai pada PT. Sinar Sentosa Banja Negara, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model summary Adjusted R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,570 atau 57%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Penelitian Ilham Mawardi Siwesdi (2012) Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan rumus $Kd = rs^2 \times 100\%$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 42,38%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Penelitian Sumardianti (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa, telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel model

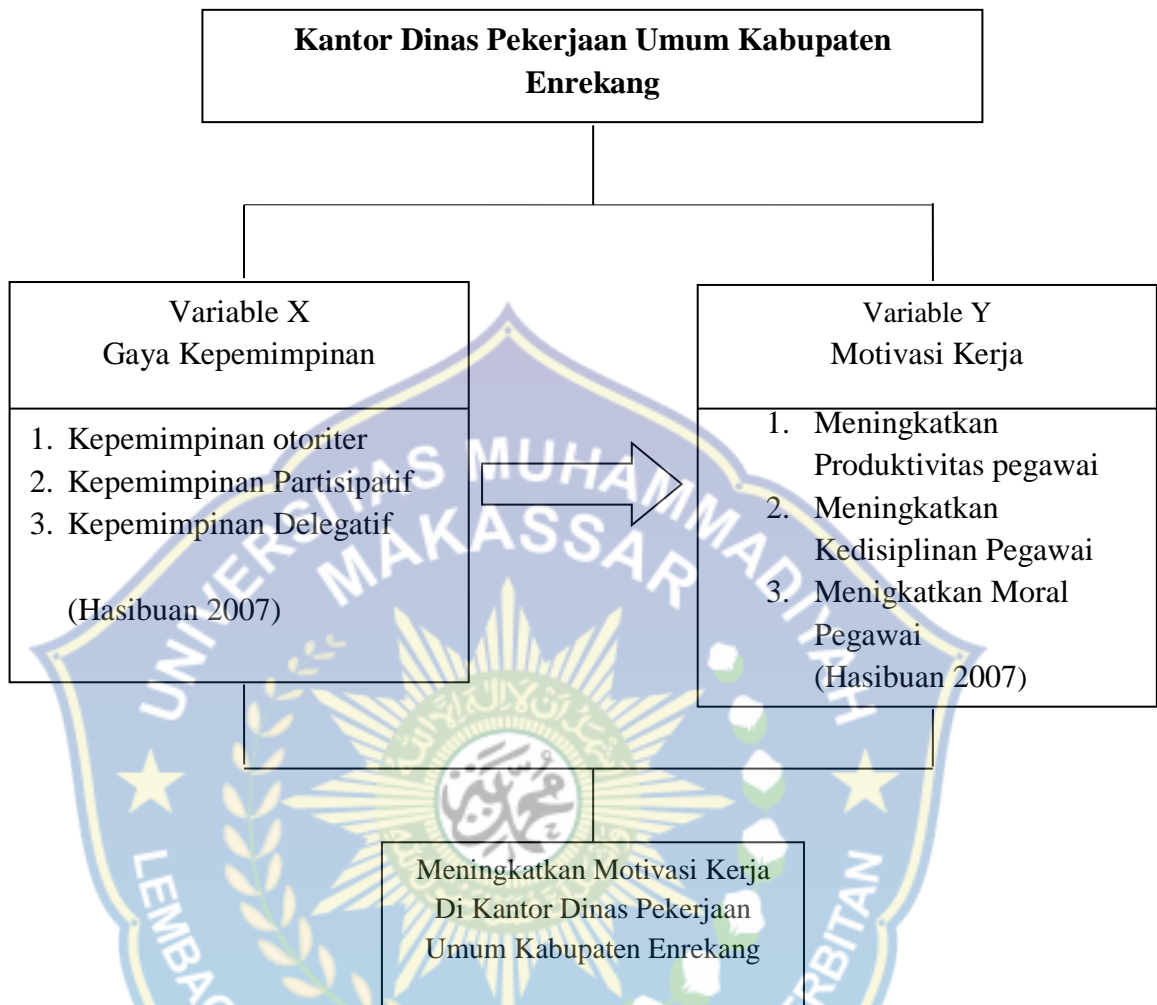
summary R Square menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,748 atau 74,8%. Pengujian menunjukkan positif yang berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang” Penelitian ini akan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan akan dianalisis melalui indikator yaitu: kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Adapun variabel motivasi kerja pegawai yang akan dianalisis menggunakan indikator yaitu: meningkatkan produktivitas pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai, dan meningkatkan moral pegawai.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi rekomendasi bagi Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui bagan kerangka pikir berikut:

Bagan Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Definisi Operasional

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, maka penulis membuat penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya Kepemimpinan merupakan cara pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan menjalankan jabatannya dan mengarahkan bawahannya dalam

seluruh kegiatan organisasi serta mengukur apa yang sedang atau sudah di laksanakan sehingga pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan sesuai rencana dan menghindari hal buruk yang akan terjadi dalam kegiatan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum

Adapun indikator-indikator gaya antara lain:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bahwa tidak diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Karakteristik dari Kepemimpinan Otoriter, yaitu:

1. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
2. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
3. Pengarah bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi

bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Karakteristik dari Kepemimpinan Partisipatif, yaitu :

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

c. Kepemimpinan Delegatif

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

1. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
2. Pimpinan tidak akan membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahannya.

2. Variabel Motivasi Kerja Pegawai (X)

Motivasi kerja pegawai adalah sebuah keberhasilan kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Adapun indikator-indikatornya yaitu:

a. Meningkatkan produktivitas pegawai

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan. Adapun sub sub pernyataanya sebagai berikut:

1. Dalam bekerja saya harus memperhatikan kualitas yang saya hasilkan
2. Kerja lembur dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja
3. Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan
4. Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan kerja sesuai dengan harapan instansi
5. Meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan

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

Adapun sub sub pernyataan dari indikator sebagai berikut:

1. Menyediakan lingkungan terbaik bagi para karyawan
2. Memberikan semangat kerja kepada karyawan
3. Memenuhi hak karyawan secara adil dan transparan
4. Memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan
5. Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

c. Meningkatkan moral pegawai kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam

mendukung terwujudnya perusahaan. Adapun sub sub pernyataan dari indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk berperilaku baik dan benar
2. Kemauan untuk berbuat kebaikan
3. Kebiasaan melakukan perbuatan baik yang sesuai nilai-nilai moral
4. Merasa senang dengan jabatan saat ini, karena sesuai dengan yang diharapkan
5. Bila ada masalah pekerjaan, anda mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja

A. Hipotesis

Bedasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah:

1. Hipotesis Nol (H_0):

“Tidak ada pengaruh antara variabel pengawasan dengan variabel efektifitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

2. Hipotesis Alternatif (H_a):

Ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan yang berada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Enrekang karena peneliti ingin melihat bagaimana pimpinan bisa menggerakkan karyawan-karyawannya dan memberikan motivasi agar dapat bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena peneliti ingin mengetahui hipotesisnya dengan melakukan penelitian terhadap populasi dan sampel yang telah ditentukan. Maka dari itu, peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel X “Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai” di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Alasan karena penelitian deskriptif kuantitatif mencari data berdasarkan dari sampel populasi kemudian penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Begitu juga dengan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan membagikan kuesioner kepada setiap populasi yaitu pegawai yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang, kemudian hasil dari kuesioner akan dianalisis diolah menggunakan bantuan *Software SPSS Version 20.0*.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Teknik penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu semua anggota pegawai yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang yang berjumlah 40 orang, karena jumlah populasi 40 orang, maka semua pegawai kantor dibagikan kuesioner untuk diolah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. Guna membantu responden di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check*(√) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Gaya Kepemimpinan (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Motivasi Kerja (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian (lihat Lampiran).

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di Kantor Dinas Pekerjaan Umum

Kabupaten Enrekang tentang variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (lihat Lampiran). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05 .

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika r_{alpha} atau angka cronbach alpha $\geq 0,7$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

Peneliti juga menggunakan uji t (parsial). Uji t ini digunakan untuk menguji seberapa tinggi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau

melakukan uji satu-satu terhadap variabel terikat. Uji t digunakan melalui dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak. Ketika hipotesis ditolak maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Maka dapat dikatakan variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau dependen.

E. Teknik Analisis Data

Untuk melihat adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum. Untuk menganalisis data kedalam regresi sederhana tersebut digunakan *software SPSS* hasil diperoleh data inilah yang akan interkinerjakan dalam pembahasan hasil. Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai sebagai berikut:

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini agar dapat menganalisis data dengan cara deskripsi atau menggambarkan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden anggota di Kantor Dinas Pekerja Umum Kabupaten Enrekang sebagaimana halnya tanpa ada maksud untuk membuat sebuah kesimpulan yang bisa berlaku secara umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral).

Dalam perhitungan penyebaran data harus melalui perhitungan rata-rata serta standar deviasi, maupun perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu diterjemahkan dengan menggunakan kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase tersebut dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - <40%	Kurang Baik
0% - <20%	Sangat Tidak Baik

(Arikunto, 2010: 246)

2. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh variable (X) terhadap variabel (Y) di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan rumus:

\hat{Y} = variabel Motivasi Kerja Pegawai

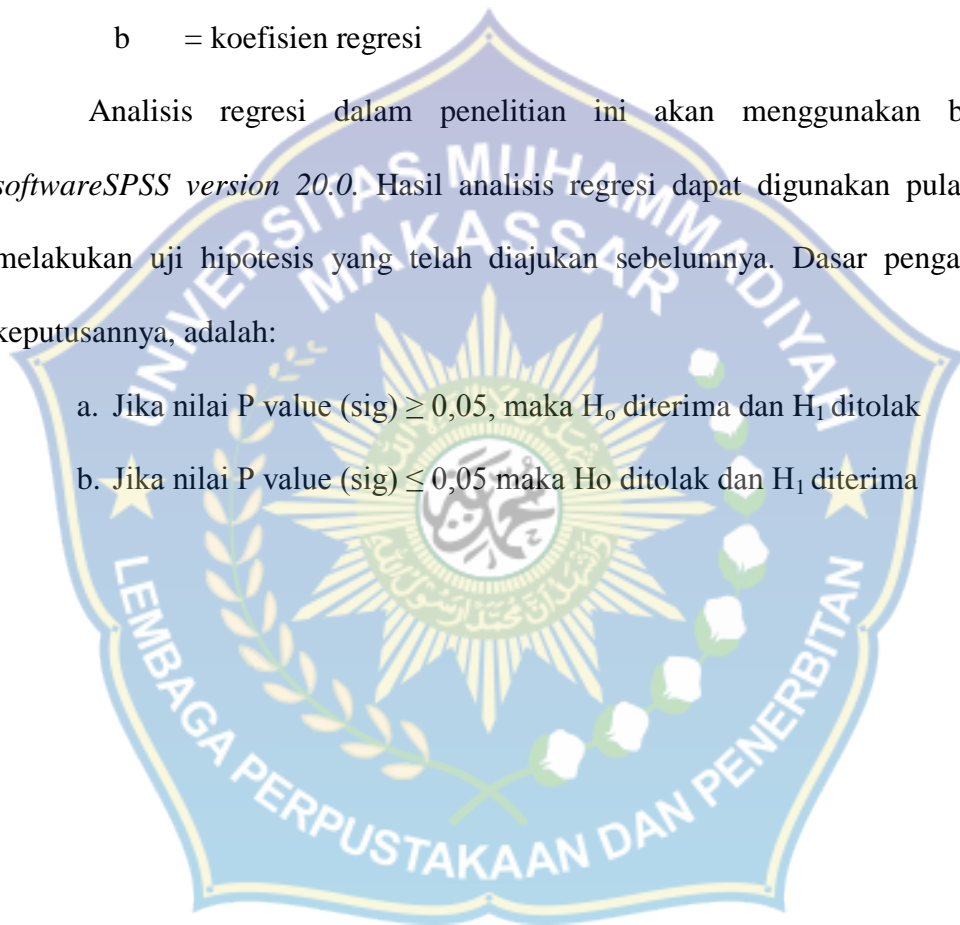
X = variabel Gaya Kepemimpinan

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 20.0*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

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

Mencermati keadaan tersebut, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sesuai rencana stratejiky yang disusun, dituntut untuk kreatif dalam merencanakan suatu instruktur yang efektif dan efesien terpadu dan saling sinerji antar berbagai sistem, termasuk perangkat pemerintah serta peran aktif masyarakat yang lebih nyata dan dampak yang luas dalam pengembangan dan peningkatan perekonomian masyarakat.

Beberapa program pembangunan yang dilaksanakan terbagi 3 sektor yaitu sektor perhubungan darat (jalan dan jembatan), sektor pemukiman dan perumahan dan sektor pengairan. Sektor pemukiman dan perumahan programnya meliputi kegiatan penyehatan lingkungan pemukiman dan perumahan beupa pembangunan jalan lingkungan, sementara sektor pengembangan sumber daya air

(PSDA) meliputi pekerjaan pembangunan saluran irigasi, rehabilitasi dan pemeliharaan saluran irigasi, bangunan intake serta penyediaan air bersih dipertanian dan pedesaan, sementara sektor untuk perhubungan darat meliputi program pemeliharaan jalan rutin, pemeliharaan periodik pengerasan jalan, pengaspalan jalan.

Sejalan dengan adanya kebijakan otonomi daerah maka peranan sarana dan prasarana transportasi, khususnya jalan dan jaringan kabupaten/lokal dengan mengembangkan wilayah pedesaan.

2. Visi dan Misi Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang

a. Visi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang dan mempertimbangkan isu strategis yang ada, maka visi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut: “Terwujudnya Pelayanan Infrastruktur Bidang Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang Maju, Aman dan Sejahtera”.

Rumusan visi ini mengkaji pada visi Kabupaten Enrekang sebagaimana tertuang dalam peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2014 (Renstra tahun 2014-2018) didalam visi tersebut terkandung keinginan Dnas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebagai instansi teknis yang menangani pembangunan fisik di Kabupaten Enrekang, untuk mewujudkan suatu infrastruktur yang berkualitas yang mampu menjadi faktor pendorong dan menarik (*Pull and Push Factor*) dalam mendukung pembangunan dan pergerakan perekonomian Kabupaten Enrekang dimasa mendatang, dengan mengembangkan dan memanfaatkan potensi lokal (*local*

economic development) yang ada dalam mencapai kesejahteraan masyarakat Kabupaten Enrekang.

Untuk itu didalam perencanaan dan pengembangan suatu infrastruktur, maka prinsip efisien, efektif, ekonomis, optimal dengan asas pemberdayaan masyarakat melalui jalur penjaringan aspirasi masyarakat (*bottom up-top down*) senantiasa dikembangkan dan diterapkan dalam setiap perencanaan pembangunan.

b. Misi

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

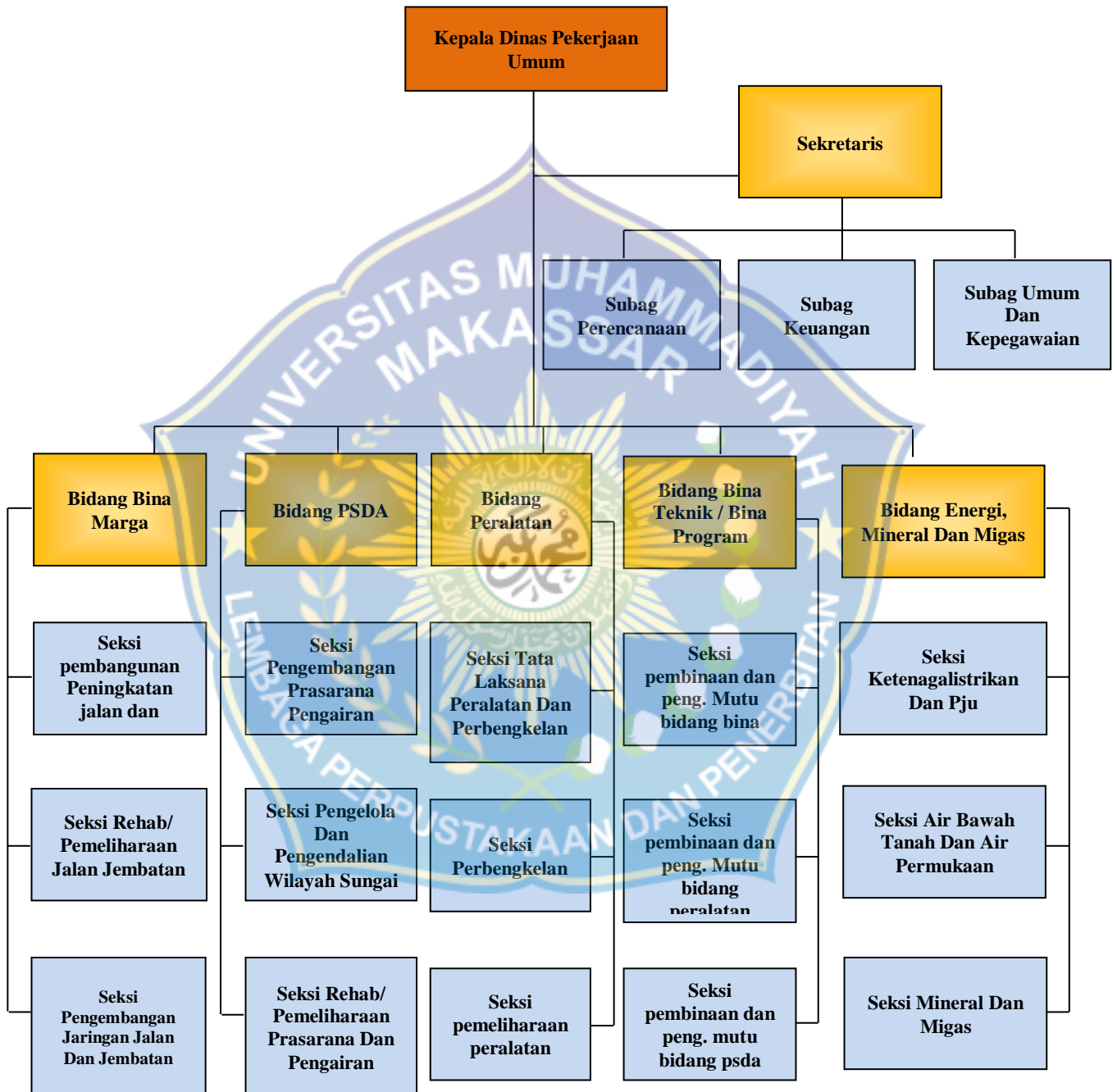
Adapun misi yang diemban Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur dalam upaya meningkatkan pelayanan publik bidang pekerjaan umum.
2. Menyelenggarakan pembangunan infrastruktur sumber daya air secara optimal
3. Meningkatkan kinerja penataan, pemanfaatan dan pengendalian ruang yang berkualitas dan implementatif serta mewujudkan integrasi penataan ruang wilayah.
4. Mendorong sumber daya manusia/aparatut yang kompeten, akuntabel, transparan dan inovatif.

3. Struktur Organisasi dan Job Deskription

a. Struktur Organisasi

Bagan 4.1



b. Pembagian Tugas

1 Kepala Dinas Pekerjaan Umum

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

2 Sekertaris

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam pengaturan pembinaan, pemberdayaan, dan pengawasan tugas-tugas pada semua bidang yang ada dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum, termasuk urusan umum dan keterlaksanaan perencana, keuangan, umum dan urusan kepegawaian lingkup sekretaris. Adapun beberapa bidang yaitu:

- a. Subag Perencanaan Mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, pengumpulan dan penyiapan bahan sesuai kebutuhan perencanaan Dinas.
- b. Mempunyai tugas melaksanakan urusan penata usaha adminisrasi keuangan serta merumuskan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) Dinas, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas di sub bagian membuat laporan secara berkala.
- c. Subag Umum dan Kepegawaian Mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan dan urusan rumah tangga dinas.

3 Bidang Bina Marga

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

- a. Seksi pembangunan peningkatan jalan dan jembatan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan di bidang pembangunan, peningkatan jalan dan jembatan.
- b. Seksi rehap/pemeliharaan jalan dan jembatan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dibidang rehabilitasi/pemeliharaan jalan dan jembatan.
- c. Seksi pembangunan jaringan jalan dan jembatan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan jaringan dan jembatan.

4 Bidang PSDA

Mempunyai tugas pembinaan dan mengkoordinir kepala-kepala seksi dilingkup bidang pengembangan sumber daya alam, serta menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan teknik, konservasi dan pengembangan sumber daya alam. Adapun pembagian seksi yaitu:

- a. Seksi perkembangan prasarana pengairan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan prasarana pengairan.
- b. Seksi pengelolaan wilayah sungai mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pengembangan prasarana pengairan.
- c. Seksi rehap/ pemeliharaan prasarana dan pengairan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang rehabilitasi/pemeliharaan prasarana pengairan.

5 Bidang Peralatan

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir kepala-kepala seksi dilingkup bidang peralatan, serta menyelenggarakan pembinaan dan pengembangan teknik, konservasi dan usaha peralatan. Adapun pembagian seksi yaitu:

- a. Seksi tata laksana peralatan dan perbengkelan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang tata laksana dan perbengkelan.
- b. Seksi perbengkelan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang perbengkelan.
- c. Seksi pemeliharaan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dibidang pemeliharaan peralatan.

6 Bidang Bina Teknik/Bina Program

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinasi kepala seksi dilingkup bidang bina teknik/bina program.

- a. Seksi pembinaan dan pengawasan mutu bidang bina marga mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan, pengawasan, dan pengendalian mutu bidang bina marga.
- b. Seksi pembinaan dan pengawasan mutu bidang peralatan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan dan pengawasan mutu dibidang peralatan.
- c. Seksi pembinaan dan pengawasan mutu bidang PSDA mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang pembinaan pengawasan mutu bidang PSDA.

7 Bidang Energi, Mineral dan Migas

Mempunyai tugas membina dan mengkoordinir kepala-kepala seksi dilingkup bidang energy, mineral dan migas. Adapun pembagian seksi yaitu:

- a. Seksi ketenagalistrikan dan PJU mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang ketenagalistrikan dan PJU.
- b. Seksi bawah tanah dan air permukaan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan bimbingan dibidang air bawah tanah dan air permukaan.

B. Pengumpulan Data

Pada bab ini penulis akan menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 40 pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari dua variabel. Variabel X yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan variabel Y yaitu untuk mengetahui motivasi kerja pegawai yang diberikan

oleh pemimpin. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas dan distribusi jawaban pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan yang akan diuraikan dalam tabel frekuensi.

1. Data Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang yang berjumlah 40 orang.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini pegawai dinas pekerjaan umum yang menjadi responden yaitu laki-laki dan perempuan, informasi tersebut diperoleh langsung dari absensi yang diberikan oleh humas kepegawaian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	23	57.5
2.	Perempuan	17	42.5
	Jumlah	40	100

Humas Kepegawaian 2019

Berdasarkan tabel yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 23 orang atau 57,5% dan berjenis kelamin perempuan sebesar 17 orang atau 42,5%. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa pegawai laki-laki lebih banyak yakni 23 orang atau 57,5% dan sisanya adalah responden dengan berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 42,4% dengan total responden 100%.

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Dalam penelitian ini pegawai Dinas Pekerjaan Umum yang menjadi responden yang berada pada tingkat umur yang berbeda-beda, tingkat umur setiap pegawai Dinas Pekerjaan Umum berada disekitaran 25 sampai 56 tahun keatas, informasi tersebut diperoleh dari humas kepegawaian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	25-32	10	25
2.	35-40	17	42,5
3.	41-50	7	17,5
4.	52-56	6	15
Jumlah		40	100

Humas kepegawaian 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, pegawai kantor dinas pekerjaan umum yang paling banyak adalah pegawai yang berda pada kelompok umur 35-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang (42,5%), kelompok umur 25-32 tahun yaitu sebanyak 10 orang (25%), kelompok umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 7 orang (17,5%), kemudian pegawai kantor dinas pekerjaan umum yang paling sedikit adalah pegawai yang berada pada kelompok umur 52-56 yaitu sebanyak 6 orang (15%).

c. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini pegawai dinas pekerjaan umum yang menjadi responden yang lama bekerja memiliki tingkat yang berbeda-beda, yaitu setiap pegawai Dinas pekerjaan Umum berada disekitaran 5 sampai 29 tahun keatas, informasi tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	5-10	27	67,5
2.	12-20	8	20
3.	25-29	5	12,5
Jumlah		40	100

Humas kepegawaian 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa pegawai kantor dinas pekerjaan umum yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja paling banyak adalah 5-10 tahun yaitu 27 orang (67,5%), kemudian 12-20 tahun yaitu sebanyak 8 orang (20%), sedangkan pegawai paling sedikit berdasarkan lama bekerja adalah 25-29 tahun yaitu sebanyak 5 orang (12%).

d. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum yang menjadi yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir yang berbeda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	S1	33	82,5
2.	S2	7	17,5
Jumlah		40	100

Humas kepegawaian 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa pegawai kantor dinas pekerjaan umum yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir Sarjana (S1) adalah yang paling banyak yaitu 33 orang (82,5%), sedangkan magister (S2) lebih sedikit yaitu berjumlah 7 orang (17,5%).

C. Analisis Data

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang ini dilaksanakan pada tanggal 28 Mei s/d 28 Juli 2019. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum yang berjumlah 40 orang/anggota.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan dalam suatu organisasi atau instansi menjalankan jabatannya dan mengarahkan bawahannya dalam seluruh kegiatan organisasi serta mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan sehingga pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan sesuai rencana dan menghindari hal buruk yang akan terjadi dalam kegiatan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum. Setelah pengumpulan data yang diperoleh pada saat penelitian dari hasil kuesioner dikumpulkan, maka tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis data tentang variabel X “Gaya Kepemimpinan” dan juga untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah pertama penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Otoriter

Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bahwa tidak

diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam indikator kepemimpinan otoriter ini adalah bagian dari variabel gaya kepemimpinan, maka dari itu untuk mengetahui indikator kepemimpinan otoriter diukur melalui deskriptor yang terdiri dari 5 (lima) pertanyaan/pernyataan yang telah di isi oleh responden dan dapat di lihat dalam pengelolaan data pada tabel 4.5 yang telah dibuat dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Indikator Kepemimpinan Otoriter

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH (%)
P1	32,5	55	12,5	-	-	100
P2	15	60	20	5	-	100
P3	42,5	55	-	2,5	-	100
P4	27,5	65	7,5	-	-	100
P5	47,5	52,5	-	-	-	100
Rata-Rata (%)	33	57,5	8	1,5	-	100
Jumlah	13,2	23	3,8	0,6		40

Sumber : Kuesioner penelitian 2019

Berdasarkan data tabel 4.5 di atas maka indikator kepemimpinan otoriter dengan 5 item deskriptor pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 33% responden yang memberikan sangat setuju (SS), 57,5% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 8% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 1,5% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator kepemimpinan otoriter di Kantor Dinas Pekerjaan Umum.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kepemimpinan otoriter dapat di lihat bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni penilaian setuju yaitu sebesar 57,5%, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni tidak setuju sebesar 1,5%. Gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum

dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawainya menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik yaitu dengan skor 90,5% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kepemimpinan otoriter sebesar 57,5% responden setuju dijumlah dengan 33% responden sangat setuju. Namun dengan begitu masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik 9,5% responden yang diperoleh dari penilaian sebesar 8% responden ragu-ragu di jumlah dengan 1,5% responden tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan otoriter berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan hasil dengan skor 90,5% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel 3.1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang berada pada bab 3 halaman 34. Dengan nilai skor 90,5% yang diperoleh berdasarkan kepemimpinan otoriter, hal ini sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan pada Kantor Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang yaitu kekuasaan dan wewenang dipegang penuh oleh pimpinan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Dalam indikator kepemimpinan partisipatif ini adalah bagian dari variabel gaya kepemimpinan, maka dari itu untuk mengetahui indikator kepemimpinan partisipatif diukur

melalui deskriptor yang terdiri dari 5 (lima) pertanyaan/pernyataan yang telah diisi oleh responden dan dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.6 yang telah dibuat dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH
P1	30	55	15	-	-	100
P2	15	57,5	25	2,5	-	100
P3	25	75	-	-	-	100
P4	25	67,5	7,5	-	-	100
P5	30	60	10	-	-	100
Rata-Rata (%)	25	63	11,5	0,5	-	100
Jumlah	10	25,2	4,6	0,2		40

Sumber : Kuesioner penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator kepemimpinan partisipatif dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 25% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 63 % responden yang memberikan penilaian setuju (S), 11,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0,5% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator kepemimpinan partisipatif di Kantor Dinas Pekerjaan Umum.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kepemimpinan partisipatif dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yaitu 63% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 0,5% memberikan penilaian ragu-ragu dan sangat tidak setuju. Gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawainya menunjukkan bahwa

memiliki penilaian sangat baik terhadap indikator kepemimpinan partisipatif yaitu dengan skor 88% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kepemimpinan partisipatif sebesar 63% responden setuju dijumlah dengan 25% responden sangat setuju. Namun dengan begitu masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik yaitu sebesar 12% responden diperoleh dari penilaian 11,5% ragu-ragu dijumlah 0,5% responden tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan partisipatif berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan skor 88% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab 3 halaman 34. Dengan nilai skor 88% yang diperoleh berdasarkan kepemimpinan partisipatif, hal ini sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan pada Kantor Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang selain kepemimpinan otoriter yang paling sering diterapkan dan menjadi acuan masalah, Kantor Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang juga menerapkan kepemimpinan partisipatif yaitu mengambil keputusan dengan bekerjasama antara pimpinan dan bawahan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Dalam indikator kepemimpinan delegatif ini adalah bagian dari

variabel gaya kepemimpinan, maka dari itu untuk mengetahui indikator kepemimpinan delegatif diukur melalui deskriptor yang terdiri dari 5 (lima) pertanyaan/pernyataan yang telah diisi oleh responden dan dapat dilihat dalam pengelolaan data pada tabel 4.7 yang telah dibuat dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Indikator Kepemimpinan Delegatif

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH
P1	27,5	57,5	15	-	-	100
P2	42,5	52,5	5	-	-	100
P3	32,5	65	2,5	-	-	100
P4	32,5	55	12,5	-	-	100
P5	45	52,5	2,5	-	-	100
Rata-Rata (%)	36	56,5	7,5	-	-	100
Jumlah	14,4	22,6	3			40

Sumber : Kuesioner penelitian 2019

Berdasarkan data tabel 4.7 di atas maka indikator kepemimpinan delegatif hasil dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 36% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 56,5% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 7,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap kepemimpinan delegatif di Kantor Dinas Pekerjaan Umum.

Hasil deskriptif tentang indikator kepemimpinan delegatif dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni 56,5% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 7,5% responden penilaian sangat tidak setuju. Gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dalam menjalankan tugasnya untuk

meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawainya menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik terhadap indikator kepemimpinan delegatif sebesar 92,5% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator kepemimpinan delegatif sebesar 56,5% responden setuju dijumlah dengan 36% responden sangat setuju. Namun dengan begitu masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik yaitu sebesar 7,5% responden yang diperoleh dari penilaian sebesar 7,5% responden ragu-ragu.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan delegatif berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan hasil sebesar 92,5% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel 3.1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab 3 halaman 34. Dengan nilai skor 92,5% yang diperoleh berdasarkan kepemimpinan delegatif, hal ini sesuai dengan kepemimpinan yang dijalankan pada Kantor Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang selain kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan partisipatif, Kantor Pekerjaan Umum di Kabupaten Enrekang juga menerapkan kepemimpinan delegatif yaitu memberikan wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil analisis dari ketiga indikator variabel X yaitu, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang paling sering digunakan atau diterapkan pada Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang, kepemimpinan otoriter ini juga sering menjadi permasalahan yang di alami pada kantor Pekerjaan Umum, karena pengambilan

keputusan yang diambil secara sepihak oleh pimpinan. Selain kepemimpinan otoriter, Kantor Pekerjaan Umum juga menerapkan kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif untuk mendengarkan dan menerima masukan-masukan bawahan, juga memberikan kebebasan bawahan untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil analisis data dari ketiga indikator variabel X “Pengaruh Gaya Kepemimpin dapat disimpulkan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Pada Variabel X “Gaya kepemimpinan”

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RR		TS		STS		
	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)	
P1	13	32,5	22	55	5	12,5	-	-	-	-	168
P2	6	15	24	60	8	20	2	5	-	-	155
P3	17	42,5	22	55	-	-	1	2,5	-	-	175
P4	11	27,5	26	65	3	7,5	-	-	-	-	168
P5	19	47,5	21	52,5	-	-	-	-	-	-	179
P6	12	30	22	55	6	15	-	-	-	-	166
P7	6	15	23	57	10	25	1	2,5	-	-	154
P8	10	25	30	75	-	-	-	-	-	-	170
P9	10	25	27	67,5	3	7,5	-	-	-	-	170
P10	12	30	24	60	4	10	-	-	-	-	168
P11	11	27,5	23	57,5	6	16	-	-	-	-	165
P12	17	42,5	21	52,5	2	5	-	-	-	-	175
P13	13	32	26	65	1	2,5	-	-	-	-	172
P14	13	32	22	55	5	12,5	-	-	-	-	168
P15	18	45	21	52,5	1	2,5	-	-	-	-	177
Total Skor											2.350
Rata-Rata											156,6

Sumber : Kuesioner penelitian 2019

Pada tabel 4.8 di atas tanggapan responden tentang variabel X pengaruh gaya kepemimpinan dengan total skor 2.350 atau dengan rata-rata skor 156,6 dari 15 item pernyataan yang didapatkan pada ketiga indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan

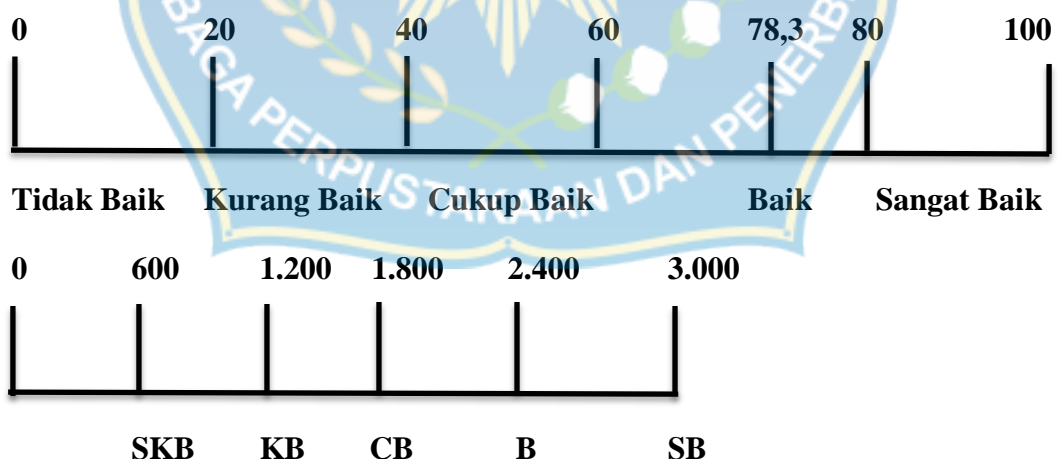
diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel X pengaruh gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Skor maximum} &= \text{Skor tertinggi item} \times N \times \text{item pernyataan} \\ &= 5 \times 40 \times 15 \\ &= 3.000\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner yang maka tanggapan dari 40 responden terhadap gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum yaitu :

$$\begin{aligned}\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% &= \\ \frac{2.350}{3.000} \times 100\% &= 78,3 \%\end{aligned}$$

Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan yaitu 78,4% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Keterangan :

Sangat Baik (SB) = 5 = 5 x 40 x 9 = 3.000

Baik (B) = 4 = 4 x 40 x 9 = 2.400

Cukup Baik (CB) = 3 = 3 x 40 x 9 = 1.800

Kurang Baik (KB) = 2 = 2 x 40 x 9 = 1.200

Sangat Kurang Baik (SKB) = 1 = 1 x 40 x 9 = 600

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang mendapatkan hasil sebesar 78,3% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden pada variabel X “Gaya Kepemimpinan” berada pada penilaian baik. Menurut pengamatan peneliti, hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dalam menjalankan kepemimpinannya sudah termasuk baik dari perolehan nilai sebesar 78,3%.

Dengan hasil yang diperoleh pada variabel X hal tersebut menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan sudah berjalan sesuai dengan tujuan Kantor Dinas Pekerjaan Umum hal tersebut dibuktikan pada tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan pada saat peneliti berada dilapangan dan melihat langsung keadaan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan kantor bekerja sama dengan pegawai dalam pemberian tugas agar dapat berjalan dengan baik.

2. Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat pengaruhnya dari hasil kuesioner peneliti pada Variabel Y “Motivasi Kerja” yaitu untuk mengukur sejauh mana peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Adapun indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

a. Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) dengan Produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan. Meningkatkan Produktivitas Pegawai adalah bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja pegawai, maka dari itu untuk mengetahui indikator meningkatkan produktivitas pegawai dapat diukur melalui deskriptor dalam 5 (lima) pertanyaan/pernyataan yang peneliti buat didalam kuesioner peneliti pada variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai” untuk mendeskripsikan pernyataan dari 40 (empat puluh) responden terhadap meningkatkan produktivitas pegawai dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.9 yang telah disatukan dalam satu tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Indikator Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH
P1	32,5	57,5	10	-	-	100
P2	35	65	-	-	-	100
P3	37,5	62,5	-	-	-	100
P4	37,5	60	2,5	-	-	100
P5	45	55	-	-	-	100
Rata-Rata (%)	37,5	60	2,5	-	-	100
Jumlah	15	24	1	-	-	40

Sumber : Kuesioner penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka indikator meningkatkan produktivitas pegawai dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 37,5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 60% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 2,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS)

terhadap indikator meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator meningkatkan produktivitas pegawai dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi adalah 60% responden memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah adalah 2,5% responden memberikan penilaian ragu-ragu dan penilaian tidak setuju. Indikator meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik yaitu sebesar 97,5% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 60% responden setuju dijumlah dengan 37,5% responden sangat setuju. Namun dengan begitu masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 2,5% responden yang diperoleh dari penilaian sebesar 2,5% responden ragu-ragu.

Hasil penelitian diatas merupakan hasil observasi peneliti dilapangan, bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum pada indikator meningkatkan produktivitas pegawai yaitu dengan melihat aktivitas yang dilakukan akan diselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan mendapatkan tanggapan yang sangat baik dari responden hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian pada indikator meningkatkan produktivitas pegawai berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan hasil sebesar 97,5% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui

dari tabel 3.1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab 3 halaman 34.

Hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil observasi peneliti dilapangan bahwa motivasi yang dipeoleh di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang telah dimanfaatkan dengan baik sebagaimana pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum menjalankan tugas yang diberikan kepada pimpinan karena adanya motivasi yang diberikan. Sesuai dengan kuesioner dapat diketahui bahwa para pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum senang menerima motivasi yang selalu diberikan kepada pimpinannya, berdasarkan tanggapan responden dari indikator meningkatkan produktivitas pegawai dapat juga diketahui bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum berada pada tingkat sangat baik, hal tersebut membuktikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan membuat motivasi kerja pegawai meningkat meskipun belum seutuhnya.

b. Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan pegawai dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia menggerakkan semua tugasnya. Meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja pegawai, maka dari itu untuk mengetahui indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat diukur melalui deskriptor dalam 5 (lima) pertanyaan/pernyataan yang peneliti buat didalam kuesioner peneliti pada variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai” untuk mendeskripsikan pernyataan dari 40 (empat puluh) responden terhadap indikator

meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 4.10 yang telah disatukan dalam satu tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Indikator Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah
P1	32,5	50	17,5	-	-	100
P2	32,5	62,5	5	-	-	100
P3	42,5	57,5	-	-	-	100
P4	27,5	67,5	5	-	-	100
P5	27,5	72,5	-	-	-	100
Rata-Rata (%)	32,5	62	5,5	-	-	100
Jumlah	13	24,8	2,2	-	-	40

Sumber : Kuesioner penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 32,5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 62% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 5,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator meningkatkan kedisiplinan dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni 62% responden yang memberikan penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling terendah yakni 5,5% responden penilaian ragu-ragu. Indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk melihat motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa penilaian

sangat baik dengan hasil perhitungan sebesar 94,5% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai sebesar 62% responden setuju dijumlah dengan 32,5% responden setuju. Namun dengan begitu masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian yang tidak baik yaitu sebesar 5,5% responden yang diperoleh dari sebesar 5,5% responden ragu-ragu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk melihat peningkatan motivasi dengan tanggapan responden dari pernyataan dengan adanya gaya kepemimpinan membantu pegawai meningkatkan motivasi kerja yang diberikan pimpinan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan hasil sebesar 94,5%, tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel 3.1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab3 halaman 34.

Hasil ini juga didukung dari hasil pengamatan peneliti, bahwa pegawai kantor dinas pekerjaan umum pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan disiplin, hal tersebut membuktikan bahwa dengan adanya motivasi mampu membantu pegawai di kantor dinas pekerjaan umum Kabupaten Enrekang.

c. Meningkatkan Moral Pegawai

Menurut Hasibuan (2007) kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya perusahaan. Meningkatkan moral pegawai adalah bagian dari indikator dalam variabel motivasi kerja

pegawai, maka dari itu untuk mengetahui indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat diukur melalui deskriptor dalam 5 (lima) pertanyaan/pernyataan yang peneliti buat didalam kuesioner peneliti pada variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai” untuk mendeskripsikan pernyataan dari 40 (empat puluh) responden terhadap indikator meningkatkan moral pegawai dapat dilihat dalam pengolahan data ppada 4.11 yang telah disatukan dalam satu tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11
Indikator Meningkatkan Moral Pegawai

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah
P1	40	60	-	-	-	100
P2	35	65	-	-	-	100
P3	37,5	60	2,5	-	-	100
P4	45	50	5	-	-	100
P5	20	80	-	-	-	100
Rata-Rata (%)	35,5	63	1,5	-	-	100
Jumlah	14,2	25,2	0,6			40

Sumber : Kuesioner penelitian 2019

Berdasarkan dari data tabel 4.11 diatas maka indikator meningkatkan moral pegawai dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 40 responden yaitu 35,5% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 63% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 1,5% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 0% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator meningkatkan moral pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator meningkatkan moral pegawai dilihat bahwa penilaian rata-rata dari responden paling tinggi yakni 63%

responden penilaian setuju, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 1,5% responden memberikan penilaian setuju. Indikator meningkatkan moral pegawai untuk melihat peningkatan motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 98,5% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator meningkatkan moral pegawai sebesar 63% responden setuju dijumlah dengan 35,5% responden setuju. Namun dengan begitu masih ada beberapa responden yang memberikan penilaian yang tidak baik yaitu sebesar 1,5% responden yang diperoleh dari sebesar 1,5% responden ragu-ragu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator meningkatkan moral pegawai berada pada tingkat penilaian sangat baik. Motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum pada indikator meningkatkan moral pegawai yaitu dengan pernyataan dengan tingkah laku yang diterapkan kepada setiap individu untuk dapat bersosialisasi agar terjalin rasa hormat dan saling menghormati dan mendapatkan tanggapan baik dari responden. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator meningkatkan moral berada pada tingkat sangat baik dengan perolehan hasil sebesar 98,5%, tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel 3.1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab 3 halaman 34.

Hasil ini didukung dengan adanya data kuesioner peneliti dan observasi peneliti dilapangan, bahwa meningkatkan moral yang diperoleh dari gaya kepemimpinan di kantor dinas pekerjaan umum memberikan dampak yang lebih

baik pada motivasi kerja pegawai dimana dengan meningkatkan moral untuk menilai benar dalam cara hidup seseorang mengenai apa yang baik dan buruk.

Berdasarkan hasil analisis data pada ketiga indikator variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai” dapat disimpulkan dalam tabel guna memberikan gambaran secara lengkap berdasarkan dari ketiga indikator mengenai indikator variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai” dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Pada Variabel Y “Motivasi Kerja Pegawai”

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		RR		TS		STS		
	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)	
P1	13	32,5	23	57,5	4	10	-	-	-	-	169
P2	14	35	26	65	-	-	-	-	-	-	174
P3	15	37,5	25	62,5	-	-	-	-	-	-	175
P4	15	37,5	24	60	1	2,5	-	-	-	-	174
P5	18	45	22	55	-	-	-	-	-	-	178
P6	13	32,5	20	50	7	17,5	-	-	-	-	166
P7	13	32,5	25	62,5	2	5	-	-	-	-	171
P8	17	42,5	23	57,5	-	-	-	-	-	-	177
P9	11	27,5	27	67,5	2	5	-	-	-	-	169
P10	11	27,5	29	72,5	-	-	-	-	-	-	151
P11	16	40	24	60	-	-	-	-	-	-	176
P12	14	35	26	65	-	-	-	-	-	-	174
P13	15	37,5	24	60	1	2,5	-	-	-	-	174
P14	18	45	20	50	2	5	-	-	-	-	170
P15	8	20	32	80	-	-	-	-	-	-	168
Total Skor											2.566
Rata-Rata											171

Sumber : Kuesioner penelitian 2019

Pada tabel 4.12 di atas tanggapan responden tentang motivasi kerja pegawai dengan total skor 2.566 atau dengan rata-rata skor 171 dari 15 item pernyataan yang didapatkan pada ketiga indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan

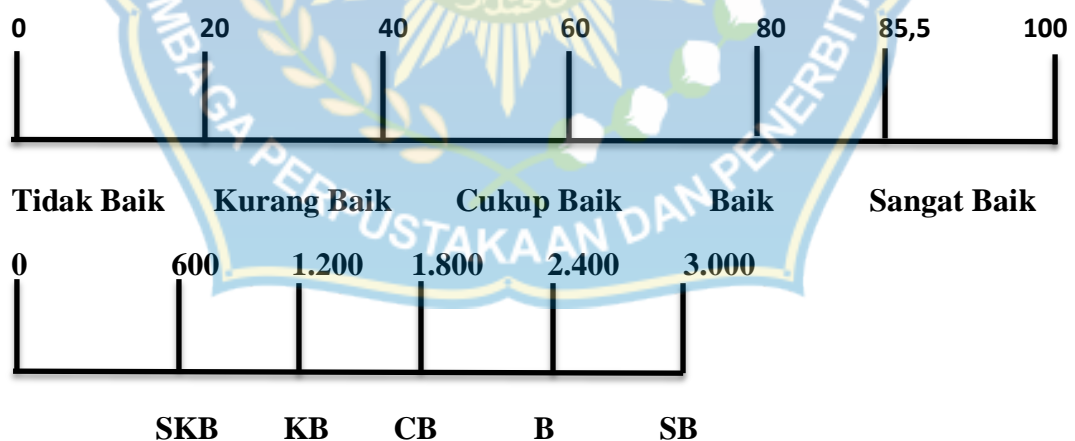
diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel Y motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item Pernyataan} \\ &= 5 \times 40 \times 15 \\ &= 3.000\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan sebesar. maka tanggapan dari 40 responden terhadap motivasi kerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum Kabupaten Enrekang yaitu :

$$\begin{aligned}\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% &= \\ \frac{2.566}{3.000} \times 100\% &= 85,5\%\end{aligned}$$

Dari hasil pelaksanaan kuesioner motivasi kerja pegawai yaitu sebesar 85,5%, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Keterangan :

$$\text{Sangat Baik (SB)} = 5 = 5 \times 40 \times 9 = 3.000$$

$$\text{Baik (B)} = 4 = 4 \times 40 \times 9 = 2.400$$

$$\text{Cukup Baik (CB)} = 3 = 3 \times 40 \times 9 = 1.800$$

Kurang Baik (KB) $= 2 = 2 \times 40 \times 9 = 1.200$

Sangat Kurang Baik (SKB) $= 1 = 1 \times 40 \times 9 = 600$

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebesar 85,5% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada penilaian sangat baik

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang

Untuk melihat hasil pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang pada responden yang berjumlah sebanyak 40 orang yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan *SPSS* versi 20.0. Sebelum menguji hasil analisis regresi sederhana peneliti melakukan uji parsial atau uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji parsial digunakan melalui pengambilan keputusan dimana jika nilai probabilitas signifikasinya $> 0,05$ maka hipotesis ditolak begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan uji tersebut menggunakan bantuan *SPSS* versi 20.0 untuk melihat apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan cara menguji satu persatu setiap indikator variabel yaitu seperti berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (Kepemimpinan Otoriter)
Terhadap Motivasi Kerja (Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,729	2,324		5,047	,000
X1	,475	,110	,575	4,330	,000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar 0,575 atau 0,5. Dengan demikian nilai 0,5 memiliki pengaruh kuat artinya jika pegawai dihadapkan dengan kepemimpinan otoriter maka produktivitas pegawai akan meningkat. berdasarkan hasil uji t kepemimpinan otoriter (X1) terhadap meningkatkan produktivitas pegawai (Y1).

Tabel 4.14
Hasil Uji t variabel Gaya Kepemimpinan (Kepemimpinan Otoriter)
Terhadap Motivasi Kerja (Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,714	2,450		3,965	,000
X1	,551	,116	,612	4,770	,000

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar 0,612 atau 0,6. Memiliki pengaruh kuat karena diatas 0,5 dan jika pegawai dihadapkan dengan kepemimpinan otoriter maka kedisiplinan pegawai akan

meningkat. Dengan demikian dengan nilai 0,6 berpengaruh berdasarkan hasil uji t kepemimpinan otoriter (X1) terhadap meningkatkan kedisiplinan pegawai (Y2).

Tabel 4.15
Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (Kepemimpinan Otoriter)
Terhadap Motivasi Kerja (Meningkatkan Moral Pegawai)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,790	2,481		4,753	,000
	X1	,470	,117	,545	4,012	,000

a. Dependent Variable: Y3

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar 0,575 atau 0,5. Dengan demikian nilai 0,5 memiliki pengaruh kuat artinya jika pegawai dihadapkan dengan kepemimpinan otoriter maka moral pegawai akan meningkat. berdasarkan hasil uji t kepemimpinan otoriter (X1) terhadap meningkatkan produktivitas pegawai (Y1).

Tabel 4.16
Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (Kepemimpinan Partisipatif) Terhadap
Motivasi Kerja (Meningkatkan Produktivitas Pegawai)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,192	2,647		6,118	,000
	X2	,269	,128	,324	2,109	,042

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar 0,324 atau 0,3. Dengan demikian dengan nilai 0,3 berpengaruh berdasarkan hasil

uji t kepemimpinan partisipatif (X2) terhadap meningkatkan produktivitas pegawai (Y1).

Tabel 4.17
Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (Kepemimpinan Partisipatif) Terhadap Motivasi Kerja (Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,650	2,609		4,465	,000
	X2	,470	,126	,518	3,734	,001

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar 0,518 atau 0,5. Dengan demikian dengan nilai 0,5 memiliki pengaruh kuat karena pegawai dihadapkan dengan kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin memiliki loyalitas dan selalu bekerjasama dengan para pegawainya sehingga kedisiplinan dapat meningkat. Berdasarkan hasil uji t kepemimpinan partisipatif (X2) terhadap meningkatkan kedisiplinan pegawai (Y2).

Tabel 4.18
Hasil Uji t (Kepemimpinan Partisipatif) Terhadap Motivasi Kerja (Meningkatkan Moral Pegawai)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,175	2,645		5,360	,000
	X2	,365	,128	,421	2,858	,007

a. Dependent Variable: Y3

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar

0,421 atau 0,4. Dengan demikian dengan nilai 0,4 berpengaruh berdasarkan hasil uji t kepemimpinan partisipatif (X2) terhadap meningkatkan moral pegawai (Y3).

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Kepemimpinan Delegatif) Terhadap Motivasi Kerja
(Meningkatkan Produktivitas Pegawai)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,975	2,640		4,914	,000
	X3	,410	,123	,476	3,336	,002

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar 0,476 atau 0,4. Dengan demikian dengan nilai 0,4 berpengaruh berdasarkan hasil uji t kepemimpinan delegatif (X3) terhadap meningkatkan produktivitas pegawai (Y1).

Tabel 4.20
Hasil Uji t (Kepemimpinan Delegatif) Terhadap Motivasi Kerja
(Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,919	2,799		3,901	,000
	X3	,487	,130	,519	3,741	,001

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar 0,519 atau 0,5. Dengan demikian dengan nilai 0,5 berpengaruh berdasarkan hasil

uji t kepemimpinan delegatif (X3) terhadap meningkatkan kedisiplinan pegawai (Y2).

Tabel 4.21
Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (Kepemimpinan Delegatif) Terhadap
Motivasi Kerja (Meningkatkan Moral Pegawai)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,320	3,003		5,434	,000
	X3	,251	,140	,280	1,798	,080

a. Dependent Variable: Y3

Berdasarkan hasil analisis data coefficients variabel independen atau gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen atau motivasi kerja pegawai sebesar 0,280 atau 0,2. Dengan demikian dengan nilai 0,2 yang memiliki pengaruh lemah karena pimpinan membeskan bawahannya dalam mengerjakan amanah yang diberikan pegawainya, berdasarkan hasil uji t kepemimpinan delegatif (X3) terhadap meningkatkan moral pegawai (Y3).

Berdasarkan hasil uji Standardized Coefficients yang telah dilakukan peneliti dari beberapa indikator maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa semua indikator variabel X terhadap variabel Y memiliki pengaruh, namun yang memiliki pengaruh kuat yaitu indikator kepemimpinan otoriter terhadap indikator meningkatkan kedisiplinan pegawai yang memiliki Standardized Coefficients Beta 0,6 dan nilai sig.0,00. Karena jika pegawai dihadapkan gaya kepemimpinan otoriter maka kedisiplinan pegawai akan meningkat.

Adapun hasil regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,385	3,631

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,414	1	335,414	25,441	,000 ^b
	Residual	500,986	38	13,184		
	Total	836,400	39			

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,442	7,626		3,467	,001
	Gaya_Kepemimpinan	,607	,120	,633	5,044	,000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel motivasi kerja pegawai (Y) dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X) terhadap varibel dependen yaitu motivasi kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana memicu pada dua hal yakni :

- 1 Jika nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$ artinya variabel berpengaruh terhadap variabel, maka
- 2 H_a diterima dan H_o ditolak.
- 3 Jika nilai signifikan lebih besar $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.22 Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 25,441$ dengan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $< 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,442 + 0,607 (0)$$

$$Y = 26,442$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar $0,607$ yang menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) nilainya 0 maka hasil motivasi kerja (Y) nilainya positif $26,442$. Setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan maka nilai motivasi kerja semakin bertambah sebesar $0,607$ koefisien regresi tersebut tergolong kuat, sehingga dapat dikatakan berpengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) dengan nilai sebesar $26,442$. Apabila ditingkatkan nilai gaya kepemimpinan (X) maka motivasi kerja (Y) akan semakin

meningkat berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.22 model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,633 dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi Adjusted R Square 0,385 atau 38,5% yang mengandung arti bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebesar 38,5% sedangkan sisanya 0,615 atau 61,5% yang diperoleh dari $100 - 38,5 = 61,5$ yang merupakan variabel yang diteliti sedangkan 61,5% variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Dari hasil deskriptif variabel X “gaya kepemimpinan” pada tabel 4.8 tabel tanggapan responden pada variabel gaya kepemimpinan dengan perolehan nilai dengan skor sebesar 78,4%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan sudah berjalan dengan baik.

Dan tabel 4.12 tanggapan responden variabel Y “motivasi kerja pegawai” dengan skor 85,5% dengan status penilaian sangat baik dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai sudah berjalan dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.22 model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,633 dari output tersebut diperoleh dari koefisien determinasi Adjusted R Square 0,385 atau 38,5% yang mengandung arti bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap

motivasi kerja (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebesar 38,5% sedangkan sisanya 0,615 atau 61,5% yang diperoleh dari $100 - 61,5 = 38,5\%$ yang merupakan variabel yang diteliti sedangkan 61,5% variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis penelitian gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat dalam kolom Standardized Coefficients gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai tergolong kuat dengan nilai sebesar 0,663 atau 0,6% yang artinya memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Pengaruhnya dapat dikatakan kuat karena lebih besar dari 0,000 atau signifikan. Berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh t_{hitung} sebesar 26,442 dan t_{tabel} sebesar 1,683 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($26,442 > 1,683$) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan signifikan. Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dapat dikatakan berpengaruh di Kantor Dinas Pekerjaan Umum karena gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif yang sesuai dengan kondisi kerja atau situasi yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum tersebut.

Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh Ilham Mawardi Siwesdi (2012) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 42,38% artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebesar 42,38% dan sisanya 57,62% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak

diteliti, berdasarkan uji signifikan yang telah diperoleh t_{hitung} sebesar 4,538 dan t_{tabel} sebesar 1,701 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,538 > 1,701$) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan signifikan.

Selain itu Sumardianti juga meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 74,8% artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor PT. PLN (Pesero) Rayon Sungguminasa sebesar 74,8% dan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian. Seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, semangat kerja dan lain-lain.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170) Gaya kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Golemon (2003:19) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Rivai (2008:64) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi bawahan ataupun orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan instansi. Hal ini juga sesuai dengan kepemimpinan yang ada yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang, dimana pemimpin mengambil keputusan dengan bekerjasama dengan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, seperti pengambilan keputusan yang dilakukan melalui musyawarah untuk mendengar masukan-masukan atau saran dari para pegawai.

Dari hasil penelitian dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum sudah diterapkan dengan sangat baik, hal sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan pada tabel 4.8 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang berada dalam kategori baik yaitu sebesar 78,4% hasil yang diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti.
2. Motivasi kerja pegawai yang dijalankan pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum sangat baik, hal sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan pada tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai yang diterima oleh pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang berada dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 85,5% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti.
3. Berdasarkan hasil analisis statistic tabel 4.22 model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,663. Dari besar pengaruh variabel X "Gaya Kepemimpinan " terhadap variabel Y "Motvasi Kerja

Pegawai” ditunjukkan oleh nilai Adjustd Square sebesar 0,38,5 artinya 38,5% pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variable motivasi kerjapegawai (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu dengan mengkonsultasikan nilai t hitung dengan nilai r tabel, dan melakukan uji t yang diketahui bahwa t hitung > t tabel ($26,442 > 1,683$) atau signifikan (Sig) sebesar 0,0000 lebih kecil dari < 0,05 sehingga berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, hasil penelitian dilapangan penulis dapat memberikan saran mengenai penelitan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebagai berikut :

1. Demi meningkatkan gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang, pimpinan kantor harus lebih memperhatikan keadaan di Kantor agar mampu menjalankan wewenangnya dan mampu meberikan arahan kepada pegawai.

Demi mencapai tujuan motivasi pimpinan harus selalu memberikan semangat kepada bawahannya agar tidak lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta :Erlangga.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen, Edisi 90, Buku 2*. Jakarta :Salemeba Empat.
- Goleman, Danial. 2003. *Kepemimpinan yang mendatangkan hasil*,Cetakan pertama, Amara Books, Jogjakarta.
- Hasibuan, 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAskara.
- Hasibuan, . 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Hariandja, Marihot TE. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT. Grasindo.
- Ilham Mawardi Siwesdi ,2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Kerja Pegawai*. Fakultas Widyatama. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2611/Illham%20Mawardi%20Siwesdi.pdf?sequence=1>
- Jhon, 2004. *Management and Leadership*. London: Thorogood.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Likert.2007. *Toyota Culture*. Jakarta :Esensi.
- Mar'at. 2001. *SikapManusia: Perubahan serta Pengukurannya*. Bandung :Ghalia Indonesia.
- Rahim, Abd. Rahman. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai,Vaitzhal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*. Bandung :Raja grafindo Persada.
- Rivai,Viethzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2009.*Perilaku Organisas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, Agus. 2002. *Perubahan Sosial*. Yogyakarta : PT. Tiara WacanaYogya.
- Setyowati. 2013. *Organisasi dan Kepemimpinan Moderen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Setiawan, BaharAgus. 2013. *Transformasional Leadership: Ilustrasi dibidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali.
- Sofyandi, Herman. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT BumiAskara.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Sutarto. 2002. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta :GadjahMada University Press.
- Regina Aditya Reza, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Pegawai*. Universitas Diponegoro Semarang. http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada
- Sumardianti, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. <http://eprints.unm.ac.id/4301/1/SKRIPSI%20SUMARDIANTI.pdf>





LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN
ENREKANG

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang”. Yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Untuk itu peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu Saudara/Saudari bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Atas kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudari/Saudara dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar dan salah.
2. Pilihlah dengan jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu Saudara/Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Lama berkerja di kantor :

Jenis kelamin : a. Laki-laki

b. Perempuan

Pendidikan terakhir : a. Sarjana muda

b. Sarjana (S1)

c. Pasca sarjana (S2)

Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Saudara/Saudari.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	Ss	S	Rr	Ts	Sts
Kepemimpinan otoriter						
1.	Pimpinan Bapak/Ibu menganggap organisasi sebagai milik pribadi					
2.	Pimpinan Bapak/ibu tidak mau menerima saran dari bawahannya					
3.	Pimpinan Bapak/Ibu mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya					
4.	Pimpinan dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman					
5.	Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya					
Kepemimpinan Partisipatif						
1.	Pimpinan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan					
2.	Pimpinan saling memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja					
3.	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja					
4.	Pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan					
5.	Pimpinan berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
Kepemimpinan Delegatif						
1.	Pimpinan selalu menjelaskan tugas baru kepada saya					
2.	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
3.	Pimpinan membiarkan/membebasikan agar leluasa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
4.	Pimpinan melimpahkan atau menyerahkan wewenang kepada bawahannya					
5.	Pimpinan selalu mendorong bawahannya agar selalu berinisiatif dalam bekerja					

2. Variabel Motivasi (Y)

No	Pernyataan	Ss	S	Rr	Ts	Sts
Meningkatkan Produktivitas						
1.	Dalam bekerja saya harus memperhatikan kualitas yang saya hasilkan					
2.	Kerja lembur dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja					
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selau berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan/instansi					
5.	Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan					
Meningkatkan Kedisiplinan						
1.	Menyediakan lingkungan terbaik bagi para karyawan					
2.	Memberikan semangat kerja kepada karyawan					
3.	Memenuhi hak karyawan secara adil dan transparan					
4.	Memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
5.	Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
Meningkatkan Moral						
1.	Kemampuan untuk berperilaku baik dan benar					
2.	Kemauan untuk berbuat kebaikan					
3.	Kebiasaan melakukan perbuatan baik yang sesuai nilai-nilai moral					
4.	Merasa senang dengan jabatan saat ini, karena sesuai dengan yang diharapkan					
5.	Bila ada masalah pekerjaan, anda mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja					

TERIMA KASIH ATAS WAKTU DAN PARTISIPASI ANDA

Lampiran 2

1. Tabulasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)
Jawaban Responden

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Jumlah
1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	65
2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67
3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	64
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	69
6	4	4	5	3	5	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	60
7	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	63
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	57
9	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	68
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	67
11	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	63
12	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	56
14	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
18	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	58
19	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	57
20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
21	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	70
22	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	58
24	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	68
25	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	59
26	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	61
27	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	62

28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
29	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	72
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	59
32	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	64
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	60
34	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	66
35	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	67
36	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
37	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	63
38	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	58
39	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	59
40	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	65

2. Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (Y)
Jawaban Responden

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	14	P15	Jumlah
1	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	68
2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	67
3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	70
5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	62
6	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65
7	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	68
8	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	59
9	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	68
10	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	67
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
12	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	64
13	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57

14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	68
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	71
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	67
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
24	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	68
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	61
27	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
28	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	67
29	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	69
30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
31	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	63
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
33	3	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	59
34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
36	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	65
37	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	68
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
40	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	70

Uji Realibilitas

Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	15

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,820	0,700	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	15

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,861	0,700	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Lampiran 5

Analisis Data

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,385	3,631

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,414	1	335,414	25,441	,000 ^b
	Residual	500,986	38	13,184		
	Total	836,400	39			

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,442	7,626		3,467	,001
	Gaya_Kepemimpinan	,607	,120	,633	5,044	,000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Lampiran 3

Uji Validasi Gaya Kepemimpinan (X)

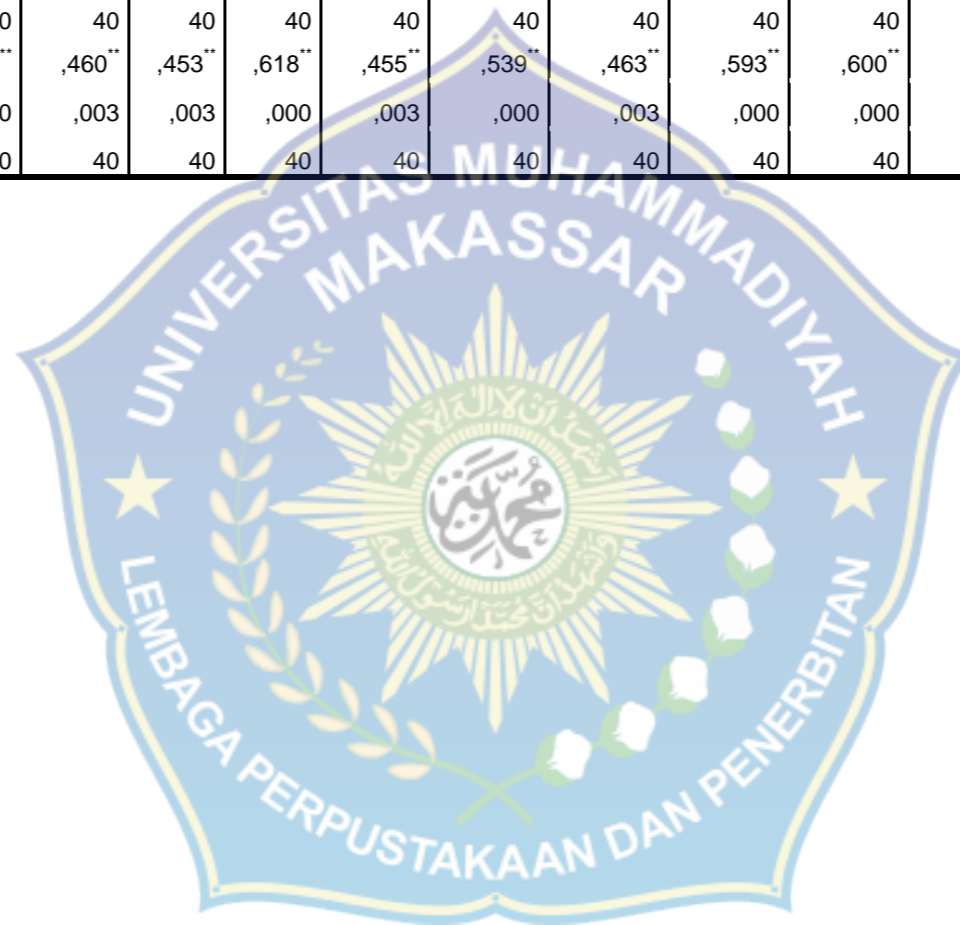
Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Gaya Kepemimpinan
X1	Pearson Correlation	1	,118	,441**	,168	,250	,287	,237	,180	,043	,351*	,854**	,338*	,199	,451**	,403**	,678**
	Sig. (2-tailed)		,467	,004	,299	,119	,073	,140	,265	,791	,026	,000	,033	,218	,003	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,118	1	,403*	,260	,334*	,416**	,254	,437**	,320*	,470**	,040	,074	,324*	,118	,098	,591**
	Sig. (2-tailed)	,467		,010	,106	,035	,008	,114	,005	,044	,002	,805	,648	,041	,467	,546	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,441**	,403*	1	,145	,394*	,231	,131	,303	,325*	,202	,323*	,166	,198	,504**	,418**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,004	,010		,373	,012	,151	,419	,058	,041	,212	,042	,307	,221	,001	,007	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	,168	,260	,145	1	,018	,673**	,208	,000	,298	,180	,211	,078	,053	,168	,132	,460**
	Sig. (2-tailed)	,299	,106	,373		,912	,000	,198	1,000	,062	,267	,192	,634	,746	,299	,415	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	,250	,334*	,394*	,018	1	,165	,206	,376*	,155	,100	,127	,162	,324*	,172	-,007	,453**
	Sig. (2-tailed)	,119	,035	,012	,912		,310	,201	,017	,341	,539	,434	,317	,041	,289	,966	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	,287	,416**	,231	,673**	,165	1	,326*	,309	,349*	,370*	,314*	-,017	,165	,107	,173	,618**
	Sig. (2-tailed)	,073	,008	,151	,000	,310		,040	,052	,027	,019	,049	,919	,309	,509	,287	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X15	Pearson Correlation	,403**	,098	,418**	,132	-,007	,173	,170	,186	,172	,276	,423**	,209	,172	,403**	1	,526**
	Sig. (2-tailed)	,010	,546	,007	,415	,966	,287	,294	,250	,289	,084	,007	,195	,289	,010		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	,678**	,591**	,649**	,460**	,453**	,618**	,455**	,539**	,463**	,593**	,600**	,342*	,475**	,547**	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,003	,000	,003	,000	,003	,000	,000	,031	,002	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,413**	,302	,366*	,186	,556**	,486**	1	,400*	,307	,202	,242	,302	,447**	,360*	,320*	,681**
	Sig. (2-tailed)	,008	,058	,020	,249	,000	,001		,011	,054	,211	,132	,058	,004	,022	,044	,000
Y7	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	-,068	,323*	,588**	,485**	,341*	,033	,400*	1	,113	,377*	,434**	,323*	,197	,017	,202	,513**
	Sig. (2-tailed)	,676	,042	,000	,002	,032	,840	,011		,486	,017	,005	,042	,224	,915	,211	,001
Y8	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,232	,385*	,160	,077	,571**	,459**	,307	,113	1	,163	,136	,385*	,349*	,442**	,382*	,593**
	Sig. (2-tailed)	,150	,014	,323	,637	,000	,003	,054	,486		,315	,401	,014	,027	,004	,015	,000
Y9	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,048	,487**	,679**	,229	,343*	,109	,202	,377*	,163	1	,183	,487**	,441**	,250	,392*	,578**
	Sig. (2-tailed)	,768	,001	,000	,156	,030	,502	,211	,017	,315		,259	,001	,004	,120	,012	,000
Y10	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,117	,364*	,211	,911**	,185	,118	,242	,434**	,136	,183	1	,364*	,232	,053	,230	,527**
	Sig. (2-tailed)	,473	,021	,192	,000	,254	,468	,132	,005	,401	,259		,021	,149	,748	,154	,000
Y11	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,073	1,000**	,298	,308	,284	,068	,302	,323*	,385*	,487**	,364*	1	,607**	,216	,419**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,655	,000	,062	,053	,075	,676	,058	,042	,014	,001	,021		,000	,181	,007	,000
Y12	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,299	,607**	,270	,189	,353*	,268	,447**	,197	,349*	,441**	,232	,607**	1	,195	,498**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,093	,242	,025	,095	,004	,224	,027	,004	,149	,000		,227	,001	,000
Y13	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,238	,216	,354*	,033	,414**	,472**	,360*	,017	,442**	,250	,053	,216	,195	1	,514**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,139	,181	,025	,842	,008	,002	,022	,915	,004	,120	,748	,181	,227		,001	,000
Y14	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,238	,216	,354*	,033	,414**	,472**	,360*	,017	,442**	,250	,053	,216	,195	1	,514**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,139	,181	,025	,842	,008	,002	,022	,915	,004	,120	,748	,181	,227		,001	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y15	Pearson Correlation	,020	,419**	,516**	,261	,302	,072	,320*	,202	,382*	,392*	,230	,419**	,498**	,514**	1	,596**
	Sig. (2-tailed)	,900	,007	,001	,104	,059	,657	,044	,211	,015	,012	,154	,007	,001	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,463**	,663**	,610**	,496**	,699**	,563**	,681**	,513**	,593**	,578**	,527**	,663**	,662**	,555**	,596**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Lampiran 4

Nilai Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

		Statistics														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,20	3,85	4,38	4,20	4,48	4,15	3,85	4,25	4,18	4,20	4,13	4,38	4,30	4,20	4,43
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		,648	,736	,628	,564	,506	,662	,700	,439	,549	,608	,648	,586	,516	,648	,549
Variance		,421	,541	,394	,318	,256	,438	,490	,192	,302	,369	,420	,343	,267	,421	,302
Range		2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
Minimum		3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		168	154	175	168	179	166	154	170	167	168	165	175	172	168	177

Nilai Variabel Motivasi Kerja (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y5
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,23	4,35	4,38	4,35	4,45	4,15	4,28	4,43	4,23	4,28	4,40	4,35	4,35	4,40	4,20
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	,620	,483	,490	,533	,504	,700	,554	,501	,530	,452	,496	,483	,533	,591	,405
Variance	,384	,233	,240	,285	,254	,490	,307	,251	,281	,204	,246	,233	,285	,349	,164
Range	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
Minimum	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	169	174	175	174	178	166	171	177	169	171	176	174	174	176	168



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1154/FSP/A.1-VIII/V/1440 H/2019 M
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh
Di -
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Sumarni Panting
Stambuk : 10561 05272 15
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Lokasi Penelitian : Di
Kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Enrekang
Judul Skripsi : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Enrekang”**

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 23 Mei 2019

Dekan
Ud. Wakil Dekan I

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si
NBM: 1084 366





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972-Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@plasa.com



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1622/05/C.4-VIII/V/1440/2019

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

Hal : Permohonan Izin Penelitian

18 Ramadhan 1440 H

23 May 2019 M

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Bupati Enrekang

Cq. Ka. Kantor Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu
di -

Enrekang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 1154/FSP/A.1-VIII/V/1440 H/2019 M tanggal 23 Mei 2019 menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **SUMARNI PANTING**

No. Stambuk : **10561 05272 15**

Fakultas : **Fakultas Ilmu Sosial dan Politik**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 25 Mei 2019 s/d 25 Juli 2019.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.

NBM 101 7716



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jenderal Sudirman Km. 3 Pinang Enrekang Telp/Fax (0420)-21079
ENREKANG

Nomor : 230/DPMPTSP/IP/V/2019
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Enrekang, 28 Mei 2019
Kepada
Yth. Kepala DPU Kab. Enrekang
Di
Enrekang

Berdasarkan surat dari Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 1622/05/C.4-VIII/V/1440/2019 Tanggal 23 Mei 2019, menerangkan bahwa mahasiswi tersebut di bawah ini :

Nama : **Sumarni Panting**
Tempat Tanggal Lahir : Gossing, 01 Januari 1998
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jl. Jend. Sudirman Kec. Wara Selatan Kota Palopo

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang."**

Dilaksanakan mulai, Tanggal 28 Mei 2019 s/d 28 Juli 2019

Pengikut/Anggota :-

Pada Prinsipnya dapat menyetujui kegiatan tersebut diatas dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Pemerintah/Instansi setempat.
2. Tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas fotocopy hasil skripsi kepada Bupati Enrekang Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

Demikian untuk mendapat perhatian



BUPATI ENREKANG
Kepala DPMPTSP Kab. Enrekang

HARWAN SAWATI, SE
Pembina Utama Muda
Nip. : 19670329 198612 1 001

Tembusan Yth :

01. Bupati Enrekang (Sebagai Laporan).
02. Asisten Administrasi Umum Setda Kab. Enrekang.
03. Kepala BAKESBANG POL Kab. Enrekang.
04. Camat Enrekang.
05. Universitas Muhammadiyah Makassar.
06. Yang Bersangkutan (**Sumarni Panting**).
07. Pertinggal.



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PEKERJAAN UMUM
JL. SULTAN HASANUDDIN NO.133 BAMBA ENREKANG TLP.21069

Enrekang, 28 Juli 2019

Nomor : 64 /600/000/DPU/VI/2019
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Permohonan
Izin Penelitian.

Kepada
Yth. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
Di-
Makassar

Menindaklanjuti Surat Dekan Ub. Wakil Dekan I Unismu Makassar dan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tanggal 28 Mei 2019 Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka Dinas Pekerjaan Umum Kab. Enrekang Bersedia Menerima Mahasiswa an :

1. Nama : Sumarni Panting
Tempat Tanggal Lahir : Gossing, 01 Januari 1998
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswi
Judu : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab. Enrekang

Benar telah melakukan penelitian di Dinas PU Kab Enrekang dalam Rangka penyusunan Skripsi / Tesis / Disertasi dengan Judul " PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KAB. ENREKANG". Selama 45 Terhitung mulai tanggal 28 Mei 2019 s/d 28 Juli 2019

Demikian surat ijin dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Dinas PU Kab. Enrekang

Drs. ABDULLAH, MM
NIP. 19631231 198903 1 214

Tembusan :

1. Ka. DPMPSTP Kabupaten Enrekang di Enrekang
2. Peringgal

RIWAYAT HIDUP



Sumarni Panting, lahir di Gossing pada tanggal 01 Januari 1998. Anak keenam dari delapan bersaudara, hasil buah cinta dari pasangan Bapak Panting dan Ibu Hani. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di MI GUPPI Bolong pada tahun 2009. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 26 Makassar dan tamat pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMK Negeri 4 Palopo dengan mengambil jurusan Multimedia dan tamat pada tahun 2015. Kemudian pada tahun 2015, penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar pada jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Strata 1 (S1). Penulis menyelesaikan kuliah S1 pada tahun 2019, dan berhasil mempertanggung jawabkan hasil karya ilmiah di depan penguji yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai” dan mendapatkan gelar S.Sos